



[TRADUCTION]

Citation : *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 231

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

Décision

Partie appelante : T. M.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (693768) rendue le 16 janvier 2025 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Connie Dyck

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 13 février 2025

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 24 février 2025

Numéro de dossier : GE-25-293

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 qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, 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 dit l'avoir congédié parce qu'il ne s'est pas présenté au travail pendant deux jours sans lui téléphoner.

[4] Selon l'appelant, son congédiement est injuste parce qu'il avait perdu son téléphone et les clés de sa voiture, alors il n'avait aucun moyen de communiquer avec son employeur ou de se rendre au travail.

[5] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer le congédiement. Elle a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle a donc conclu qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner en premier

L'employeur n'est pas mis en cause

[6] Parfois, le Tribunal envoie une lettre à l'ancienne employeuse ou à l'ancien employeur de la partie appelante pour lui demander si devenir une partie à l'appel l'intéresse. C'est ce que le Tribunal a fait dans la présente affaire². L'employeur n'a pas répondu à la lettre.

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il y a exclusion du bénéfice des prestations quand on perd son emploi en raison d'une inconduite.

² Voir le document GD5 au dossier d'appel.

[7] Pour devenir une partie mise en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel.

J'ai décidé de ne pas mettre l'employeur en cause dans le présent appel, car rien au dossier n'indique que ma décision lui imposerait des obligations juridiques.

Question en litige

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

Analyse

[9] Pour savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle il 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] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il s'est absenté du travail sans autorisation et sans aviser son employeur.

[11] L'appelant et la Commission sont d'accord sur la raison du congédiement. Les deux disent que l'appelant a été congédié parce qu'il ne s'est pas présenté au travail et qu'il n'a pas avisé l'employeur.

[12] Par conséquent, je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas rendu au travail le lundi 29 juillet 2024. Il n'avait pas la permission de s'absenter et il n'a pas téléphoné à son employeur avant le début de son quart de travail.

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

[13] La raison pour laquelle l'appelant s'est fait congédier est une inconduite au sens de la loi.

[14] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, il faut qu'elle soit consciente, voulue ou intentionnelle³.

L'inconduite, c'est aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée⁴. 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) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁵.

[15] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[16] Selon la Commission, il y a eu inconduite parce que l'appelant connaissait la politique de l'entreprise qui lui demandait d'aviser l'employeur s'il devait s'absenter du travail. Durant sa formation, on lui a dit qu'il devait communiquer avec son employeur par téléphone, par courriel ou par message texte s'il ne pouvait pas se présenter au travail, à défaut de quoi il serait congédié⁷.

[17] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il a avisé son employeur de son absence dès qu'il a retrouvé son téléphone et qu'il a pu passer un appel.

[18] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant s'est bien absenté du travail le lundi 29 juillet 2024 sans autorisation et sans aviser son employeur. L'appelant devait commencer à travailler à 7 h. Il a fini par aviser son employeur, mais il l'a fait presque 5 heures et demie après le début de son quart de

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

⁷ Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

travail. De plus, il a dit qu'il savait qu'il était censé communiquer avec son employeur s'il ne pouvait pas se rendre au travail⁸.

– **L'appelant s'est absenté du travail sans aviser son employeur**

[19] L'appelant avait toujours le même horaire de travail : du lundi au vendredi, de 7 h à 15 h. Selon la Commission et l'employeur, l'appelant a manqué deux jours de travail (le vendredi et le lundi). L'appelant affirme toutefois qu'il était au travail le vendredi. Le relevé d'emploi indique que le dernier jour pour lequel l'appelant a été payé était le vendredi⁹. Il n'est pas clair si l'appelant a travaillé ou non ce jour-là. Mais cela n'a pas d'importance parce que la durée de son absence n'est pas l'élément qui détermine l'inconduite.

[20] 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 que la possibilité de se faire renvoyer pour cette raison était bien réelle¹⁰.

[21] Le fait que l'appelant ne se soit pas présenté au travail le lundi, alors qu'il était à l'horaire et qu'on l'attendait au travail, constitue une inconduite. Il s'est absenté sans permission et sans aviser son employeur, et ce, même s'il savait qu'il devait communiquer avec ce dernier s'il ne pouvait pas rentrer une journée.

[22] L'appelant explique qu'il ne pouvait pas communiquer avec son employeur parce qu'il avait laissé son téléphone et ses clés de voiture dans la voiture de son ami. Selon l'appelant, ses gestes n'étaient pas de l'inconduite parce qu'il a communiqué avec son employeur dès qu'il a récupéré son téléphone le lundi.

[23] L'appelant s'est contredit quand il a expliqué à la Commission ce qu'il avait fait pour tenter de récupérer son téléphone. Il a dit qu'il n'avait pas communiqué avec son employeur pour l'informer de la situation parce qu'il ne voulait pas demander à une personne du voisinage ou à quelqu'un dans un commerce d'utiliser son téléphone¹¹.

⁸ Voir la page GD3-37.

⁹ Voir la page GD3-20.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir la page GD3-23.

Dans sa demande de révision, il a écrit qu'il avait frappé à la porte des voisins dans l'espoir d'utiliser leur téléphone, mais que personne n'était à la maison¹². Mais la perte du téléphone n'explique pas pourquoi il ne pouvait pas se présenter au travail. Il aurait pu envoyer un courriel à son employeur, tout comme il l'a fait pour sa mère. Quoi qu'il en soit, l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait se faire congédier s'il s'absentait sans communiquer avec son employeur.

[24] Durant son témoignage, l'appelant a dit que le lundi, il a bel et bien communiqué avec sa mère par courriel grâce à sa console de jeux PlayStation. C'est elle qui a téléphoné à son ami et, quelques heures plus tard, celui-ci est venu lui porter son téléphone et ses clés. Il n'a pas essayé d'envoyer aussi un courriel à son employeur. Il n'a pas non plus demandé à sa mère de téléphoner à son employeur pour lui expliquer pourquoi il ne s'était pas présenté au travail ce lundi matin-là. L'accumulation d'absences et de retards malgré les avertissements répétés est une inconduite, car c'est un comportement insouciant qui fait preuve d'une certaine indifférence envers l'employeur¹³.

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

[25] Compte tenu des conclusions que je viens de tirer, je juge que l'appelant a bel et bien perdu son emploi en raison d'une inconduite. Il n'a pas communiqué avec son employeur et il savait qu'il risquait de se faire congédier s'il ne l'avisait pas de son absence.

Conclusion

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

¹² Voir la page GD3-26.

¹³ Voir la décision [Parsons c Canada \(Procureur général\), 2005 CAF 248](#) et la décision [Murray c Canada \(Procureur général\), A-245-96](#).

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

Connie Dyck

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