



[TRADUCTION]

Citation : *MB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 468

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

Décision

Partie appelante : M. B.
Représentant : P. Z.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (691863) datée du 21 novembre 2024 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada).

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 4 mars 2025

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 20 mars 2025

Numéro de dossier : GE-24-4148

Décision

[1] L'intimée (la Commission) a prouvé que l'appelante avait perdu son emploi en raison de son inconduite¹. Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE) en date du 18 août 2024.

[2] L'appel est rejeté, avec modification de la date de début de l'exclusion.

Aperçu

[3] L'appelante travaillait pour X (l'employeur) comme caissière. Elle a travaillé jusqu'au 25 juin 2024, puis a renouvelé sa demande de prestations d'AE le 12 août 2024. Elle a déclaré à la Commission qu'elle avait perdu son emploi sans en être responsable². Son relevé d'emploi (RE) indique qu'elle a été congédiée³.

[4] La loi prévoit que si une personne est congédiée pour inconduite, elle sera exclue du bénéfice des prestations d'AE⁴.

[5] La Commission a enquêté sur la raison du congédiement de l'appelante.

[6] L'employeur a déclaré qu'il avait autorisé l'appelante à prendre deux semaines de vacances ainsi qu'un congé de 15 jours et qu'elle était censée reprendre le travail le 26 juillet 2024. L'appelante avait dit qu'elle ne reprendrait pas le travail avant le 9 août 2024. L'employeur l'a congédiée pour avoir abandonné son emploi après qu'elle se soit absentée trois fois de suite⁵.

[7] L'appelante a déclaré qu'elle devait prendre deux semaines de vacances payées. Elle a demandé à l'employeur un congé supplémentaire de 30 jours. Ils ont eu un différend sur la question de savoir si son congé serait de 15 jours ou de 30 jours.

¹ L'« inconduite » est **le terme utilisé dans le cadre des prestations d'assurance-emploi (AE)**. Le sens du terme « inconduite » dans le cadre des prestations d'AE est abordé en détail dans la deuxième question en litige. En règle générale, une personne commet une inconduite dans le cadre des prestations d'AE si sa conduite était délibérée et qu'elle savait ou aurait dû savoir que cette conduite pouvait lui faire perdre son emploi.

² Voir la page GD3-20.

³ Voir la page GD3-17.

⁴ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

⁵ Voir les pages GD3-23 et GD3-28 à GD3-32.

L'appelante croyait que son arrêt de travail était autorisé jusqu'au 8 août 2024, mais l'employeur a déclaré qu'il s'attendait à ce qu'elle reprenne le travail à partir du 26 juillet 2024. Elle était en vacances et n'était rentrée que le 8 août 2024, date à laquelle l'employeur a déclaré qu'elle avait abandonné son travail⁶.

[8] La Commission a décidé que l'appelante avait perdu son emploi en raison de son inconduite, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). Cela signifie qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations d'AE à la suite de sa demande de prestations renouvelée⁷.

[9] L'appelante a demandé à la Commission de réviser sa décision. Elle a expliqué⁸ qu'elle avait reçu un courriel de l'employeur indiquant qu'elle était censée reprendre le travail le [traduction] « 9 août⁹ ». Elle en a déduit que l'employeur avait changé d'avis et décidé de lui accorder un congé de 30 jours en plus de ses deux semaines de vacances. Lorsqu'elle a vu son nom sur l'horaire de travail du 25 juillet 2024, elle a communiqué avec l'employeur pour obtenir des explications. Le 18 juillet 2024, l'employeur a répondu¹⁰ en soulignant que le courriel qu'il avait envoyé indiquait expressément que la demande avait été approuvée pour deux semaines de vacances et un congé de 15 jours. Il a affirmé que la date du 9 août était erronée et que l'appelante censée reprendre le travail à partir du 26 juillet 2024. Il a également précisé que le fait de ne pas se présenter à trois quarts de travail consécutifs constituait un abandon d'emploi. Cependant, l'appelante était en vacances à l'étranger et croyait qu'il s'agissait d'une erreur de l'employeur et qu'elle n'en était pas responsable¹¹. Elle ne pensait pas que l'employeur pouvait changer d'avis pendant qu'elle était à l'étranger.

[10] La Commission a soutenu que l'appelante était exclue du bénéfice des prestations d'AE, parce qu'elle avait perdu son emploi en raison de sa propre

⁶ Voir les pages GD3-20 et GD3-21.

⁷ Voir la page GD3-33.

⁸ L'entrevue de l'appelante relative à la révision se trouve à la page GD3.

⁹ Elle a fourni une copie de ce courriel à la page GD3-40.

¹⁰ L'appelante a fourni une copie du courriel de réponse de l'employeur à la page GD3-41.

¹¹ Voir la page GD3-54.

inconduite. L'appelante a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal).

[11] Je dois décider si la Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite¹².

Question en litige

[12] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison de sa propre inconduite¹³?

Analyse

[13] Pour répondre à cette question, je dois décider de deux choses :

- Qu'est-ce que l'appelante a fait, ou omis de faire, qui lui a fait perdre son emploi?
- La loi considère-t-elle cette conduite comme une inconduite?

Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

Réponse courte :

[14] L'appelante n'est pas retournée au travail le 26 juillet 2024.

La preuve :

[15] L'appelante s'appuie sur un courriel de l'employeur daté du **17 juin 2024**¹⁴. Le premier paragraphe complet se lit ainsi :

[traduction]

Vous avez obtenu l'autorisation de prendre deux semaines de vacances et un congé de quinze jours, soit une absence totale d'un mois et un jour. La décision est basée sur la capacité à maintenir la continuité opérationnelle et à garantir l'équité entre tous les membres de l'équipe.

¹² C'est sur la Commission que repose le fardeau de la preuve.

¹³ L'« inconduite » est le terme utilisé dans le cadre des prestations d'AE.

¹⁴ Voir la page GD3-40.

Le deuxième paragraphe complet se lit ainsi :

[traduction]

Votre congé prend fin le 8 août 2024. Nous nous attendons à ce que vous repreniez le travail à partir du 9 août pour tous les quarts de travail prévus. Il vous incombe de communiquer avec le magasin pour recevoir votre horaire à la suite de vos vacances et de votre congé. L'absence à trois quarts de travail consécutifs entraînera l'abandon de l'emploi.

(L'appelante a surligné les deux dates du deuxième paragraphe.)

[16] L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelante avait été congédiée, parce qu'elle savait qu'elle n'était autorisée à s'absenter que pendant quatre semaines et qu'elle n'était pas revenue au travail à temps¹⁵.

[17] L'employeur a fourni les documents suivants :

a) Formulaire de demande de congé¹⁶.

- Le 19 avril 2024, l'appelante a présenté une demande de congé de 30 jours du 10 juillet 2024 au 8 août 2024.
- Le 7 juin 2024, l'employeur a marqué le formulaire comme [traduction] « Approuvé pour la période du 14 juillet 2024 au 25 juillet 2024 ».

L'employeur a également écrit ceci :

[traduction]

Demande non approuvée; selon la conversation, vous pouvez prendre 15 jours de congé. Si vous acceptez, veuillez signer ci-dessous et dater.

- L'appelante a écrit ceci : [traduction] « Je n'accepte pas cette décision » et a signé son nom.

b) Une chaîne de quatre courriels datés du **18 juillet 2024**¹⁷ :

¹⁵ Voir la page GD3-23.

¹⁶ Voir la page GD3-30.

¹⁷ En ordre chronologique à partir de la page GD3-32 et se terminant à la page GD3-31.

- L'appelante a envoyé un courriel à l'employeur pour lui demander pourquoi elle était inscrite à l'horaire de travail du 25 juillet 2024, alors que son congé se terminait le 8 août 2024.
- L'employeur a répondu qu'il semblait y avoir [traduction] « une coquille » dans les dates, mais que l'appelante savait qu'elle n'était autorisée à s'absenter que jusqu'au 25 juillet 2024 et qu'elle était censée reprendre le travail le 26 juillet 2024. L'employeur a écrit ceci :

[traduction]

Il vous incombe de communiquer avec le magasin pour recevoir votre horaire à la suite de vos vacances et de votre congé.

L'absence à trois quarts de travail consécutifs entraînera l'abandon de l'emploi.

- L'appelante a répliqué ainsi :

[traduction]

Vous avez commis l'erreur, réparez-la. Cela me donne la nausée.

Je m'occuperai de cette question à mon retour. Je vais contacter le conseil des relations de travail. Cette situation est devenue incontrôlable.

- L'employeur a à nouveau répondu en écrivant qu'il y avait eu une [traduction] « erreur humaine » dans les dates, mais que le courriel indiquait clairement que des vacances de deux semaines et un congé de 15 jours avaient été approuvés pour l'appelante, ce qui lui aurait permis de s'absenter du travail jusqu'au 25 juillet 2024¹⁸. Cela correspondait à [traduction] « de multiples conversations » et au formulaire de demande de congé. Le fait de ne pas se présenter à trois quarts de travail à partir du 26 juillet 2024 consécutifs constituerait un abandon d'emploi.

¹⁸ Voir la page GD3-31.

c) Une chaîne de deux courriels le **24 juillet 2024**¹⁹ :

- L'appelante a envoyé à l'employeur un courriel selon lequel [traduction] « la décision finale²⁰ » sur son congé était qu'il se terminait le 8 août 2024 et qu'elle était censée reprendre le travail le 9 août 2024. Elle a demandé à ne pas être inscrite à l'horaire pendant la période où son congé avait été accordé.
- L'employeur a répondu en précisant toutes les fois où il a confirmé que le congé de l'appelante ne serait que de 15 jours, et a répété qu'elle devait retourner au travail le 26 juillet 2024. Il a également rappelé à l'appelante que, si elle était absente pendant trois quarts de travail consécutifs sans autorisation, cela constituerait un abandon d'emploi.

[18] L'appelante s'est rendue en Pologne le 26 juin 2024 et est revenue au Canada le 8 août 2024²¹.

[19] Le 9 août 2024, l'employeur a envoyé à l'appelante le message suivant par courriel :

[traduction]

Vous deviez reprendre le travail le 26 juillet 2024. Cependant, vous avez manqué plus de trois quarts de travail consécutifs, ce qui a conduit à une constatation d'abandon d'emploi. Une lettre officielle concernant cette question a été envoyée à l'adresse figurant dans votre dossier le 30 juillet 2024²².

[20] Une lettre de cessation d'emploi a été envoyée le 19 août 2024²³. Selon la lettre, l'appelante avait abandonné son emploi en omettant de se présenter au travail à la date convenue du 26 juillet 2024.

¹⁹ Voir les pages GD3-28 et GD3-29.

²⁰ Voir la page GD3-29.

²¹ Voir la page GD2-5 et le témoignage de l'appelante lors de l'audience.

²² Voir la page GD3-42.

²³ Voir les pages GD3-46 et GD3-47.

La position de l'appelante

[21] L'appelante a affirmé que l'employeur utilisait comme excuse le fait qu'elle n'avait pas repris le travail le 26 juillet 2024. Elle pense avoir été congédiée en guise de représailles pour avoir déposé une plainte contre l'un des gestionnaires du magasin.

[22] Lors de son témoignage, l'appelante a déclaré s'être plainte de [traduction] « harcèlement sexuel indirect » et d'intimidation, et a invoqué la lettre du résumé des résultats d'enquête qu'elle avait reçue de l'employeur comme preuve à l'appui de sa plainte²⁴. Elle croit que son congédiement était une façon pour l'employeur de se venger d'elle.

[23] L'appelante soutient que l'offre d'indemnité de départ à titre gracieux figurant dans sa lettre de cessation d'emploi ainsi que la quittance complète et définitive que l'employeur lui a demandé de signer²⁵, de même que le fait que l'employeur lui a versé son indemnité de cessation d'emploi²⁶ (même si elle a refusé de signer la quittance) montrent qu'elle n'a rien fait de mal en restant en congé jusqu'au 8 août 2024. Elle fait valoir que ces éléments montrent que l'employeur essayait de brouiller les pistes, parce que sa cessation d'emploi était injustifiée.

Mes conclusions

[24] Je ne suis pas convaincue par le témoignage et les arguments de l'appelante selon lesquels la véritable raison de son congédiement était qu'elle avait déposé une plainte contre un gestionnaire.

[25] L'appelante a déposé sa plainte le 11 juin 2024²⁷. C'est **après** que sa demande de congé de 30 jours a été rejetée le 7 juin 2024, décision qu'elle a marquée sur le formulaire de demande par la mention [traduction] « Je n'accepte pas²⁸ ».

²⁴ Voir les pages GD3-43 à GD3-45.

²⁵ Voir les pages GD3-46 et GD3-52.

²⁶ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-17, qui montre que l'indemnité de cessation d'emploi de 1 429,43 \$ a été versée à l'appelante le 6 septembre 2024.

²⁷ Voir le premier paragraphe de la lettre sur les résultats d'enquête à la page GD3-43.

²⁸ Voir le formulaire de demande de congé à la page GD3-30.

[26] L'appelante a déclaré à la Commission **et** lors de l'audience qu'elle [traduction] « négociait » avec son gestionnaire et le gestionnaire des ressources humaines après le rejet de sa demande de 30 jours de congé²⁹. Il est donc également possible que la plainte de l'appelante soit une mesure de représailles (ou une tactique de négociation) pour la décision de l'employeur de limiter son congé à 15 jours. Je souligne qu'elle a envoyé un courriel à l'employeur le 14 juin 2024 pour l'informer qu'elle envisageait de démissionner, en raison de la décision de l'employeur concernant sa demande de congé³⁰. Cela illustre à quel point elle était mécontente de la décision de l'employeur concernant son congé ainsi que les mesures sérieuses qu'elle était prête à prendre en réponse à cette décision.

[27] Je souscris à l'avis de la Commission selon lequel il n'y a pas de rapport entre la plainte de l'appelante et les faits qui ont mené à son congédiement. Je souligne également que la lettre de cessation d'emploi décrivant [traduction] « l'offre d'indemnité de départ à titre gracieux » et la quittance sont formulées en termes larges et généraux³¹. En l'absence d'une référence spécifique à la plainte de l'appelante, je ne vois pas en quoi l'offre d'indemnité de départ est liée à sa plainte. Toutefois, rien dans ma décision n'empêche l'appelante de poursuivre une action pour congédiement injustifié contre l'employeur si elle le souhaite.

[28] À mon avis, la prépondérance de la preuve démontre que la perte de l'emploi de l'appelante a été déclenchée par son omission de retourner au travail à compter du 26 juillet 2024. L'employeur avait prévu des quarts de travail à son horaire à partir du 26 juillet 2024, et l'omission de l'appelante de retourner au travail à partir de cette date lui a fait manquer trois quarts de travail consécutifs (ou plus), ce qui constituait un abandon d'emploi selon la politique de l'employeur.

[29] L'appelante a fait valoir qu'elle était en congé autorisé jusqu'au 8 août 2024.

²⁹ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-53 pour la déclaration de l'appelante à la Commission.

³⁰ Voir la page GD11-2.

³¹ Voir les pages GD3-46 à GD3-52.

[30] Toutefois, l'appelante ne nie pas avoir été **informée le 18 juillet 2024** que l'employeur lui demandait d'être disponible pour travailler à partir du 26 juillet 2024³².

[31] L'appelante ne conteste pas non plus la preuve de l'employeur selon laquelle trois quarts de travail (ou plus) étaient prévus à son horaire en date du 26 juillet 2024, et elle les a tous manqués³³.

[32] De plus, l'appelante savait que l'employeur avait pour politique de considérer comme un abandon d'emploi le fait de manquer trois quarts de travail consécutifs (ou plus).

[33] Je conclus par conséquent que la preuve crédible et incontestée démontre que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle n'est pas retournée au travail à compter du 26 juillet 2024.

Question en litige n° 2 : La conduite qui a entraîné son congédiement constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?

[34] Oui, la raison du congédiement de l'appelante est une inconduite dans le cadre des prestations d'assurance-emploi.

La loi :

[35] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite qui a mené à la cessation d'emploi doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³⁴. Une inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant (ou imprudente ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré³⁵ (ou qu'elle témoigne d'un mépris délibéré pour les effets de ses actes sur l'exécution de son travail).

³² Voir la chaîne de courriels du 18 juillet 2024, comme il est indiqué au paragraphe 17b ci-dessus.

³³ Comme il est indiqué dans le courriel à la page GD3-42. Je ne vois aucune raison de mettre en doute les déclarations contenues dans ce courriel.

³⁴ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁵ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

[36] Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait eu l'intention de faire quelque chose de mal) pour que sa conduite soit considérée comme une inconduite au sens de la loi³⁶.

[37] Il y a inconduite si l'appelante savait ou **aurait dû savoir** que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'il soit mis fin à son emploi pour cette raison³⁷.

[38] La Commission doit prouver que l'appelante a été congédiée de son emploi en raison d'une inconduite³⁸. Elle s'appuie sur la preuve que Service Canada obtient de l'employeur et de l'appelante pour ce faire.

La preuve :

[39] L'appelante et son représentant souhaitaient tous deux témoigner lors de l'audience. Normalement, un représentant ne fait que présenter des arguments et des observations et ne fournit pas d'éléments de preuve. En l'espèce, j'ai accepté le témoignage du représentant, parce qu'il est l'époux de l'appelante et qu'il a une connaissance directe des questions en litige dans le présent appel.

[40] L'audience a duré près de deux heures. Par souci de clarté, je résumerai les témoignages de l'appelante et de son représentant ensemble.

[41] L'appelante et son représentant/époux ont témoigné ainsi :

Antécédents de l'appelante auprès de cet employeur

- Selon le manuel de l'employé, on peut obtenir jusqu'à 30 jours de congé tous les trois ans.

³⁶ Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

³⁷ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁸ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Autrement dit, la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

- L'appelante a travaillé pour cet employeur pendant quatre ans. Elle a commencé en tant que commise aux stocks, et son premier jour de travail était le 9 septembre 2020.
- En mai 2022, sa mère est subitement décédée. Elle a pris un congé autorisé de 30 jours pour se rendre en Pologne afin d'organiser les funérailles et de s'occuper de la succession de sa mère.
- Pendant son séjour en Pologne, elle a demandé une [traduction] « prolongation » de son congé de 30 jours, qui lui a été accordée.
- Cependant, elle n'a pas pu revenir, même après 60 jours, parce qu'elle avait beaucoup à faire en Pologne.
- Elle a demandé une nouvelle prolongation de son congé, mais sa demande a été rejetée. Le 8 août 2022, l'employeur lui a envoyé une lettre affirmant qu'elle avait démissionné et a émis un RE reflétant cette affirmation.
- L'appelante est revenue au Canada le 23 novembre 2022. Elle a été réembauchée par l'employeur le 5 décembre 2022 et a suivi une formation de caissière.
- Elle a travaillé sans qu'il y ait de plaintes à l'égard de son rendement jusqu'au 25 juin 2024, date à laquelle elle a pris deux semaines de vacances et un autre congé.

Décision d'aller en Pologne à l'été 2024

- Ils ont décidé de partir en Pologne pour six semaines de vacances pendant l'été 2024. C'est loin et [traduction] « ça ne vaut pas la peine » d'y aller juste pour deux ou trois semaines.
- Ils ont acheté leurs billets d'avion en février 2024. Ils quittaient le Canada le 26 juin et revenaient le 8 août.

- Vers la fin février ou début mars 2024, l'appelante a fait savoir à son gestionnaire qu'elle souhaitait prendre six semaines de congé.
- Elle a continué à lui en parler, mais il a répété qu'il ne pouvait s'agir que de deux semaines de vacances et de deux semaines de congé, parce qu'il serait difficile de la remplacer.
- L'époux de l'appelante lui a dit de continuer à négocier, parce que l'achalandage au magasin n'était pas important durant l'été — contrairement à la période des Fêtes.
- La représentante des ressources humaines, JL, est intervenue. JL était la même personne que celle avec laquelle l'appelante avait traité pour le congé prolongé qu'elle avait pris lors du décès de sa mère en mai 2022.

Demande de congé

- Le 19 avril, l'appelante a rempli un formulaire de demande de congé de 30 jours. Avec ses deux semaines de vacances, cela correspondrait aux six semaines de congé qu'elle souhaitait prendre pour se rendre en Pologne.
- Le 7 juin, l'employeur a rejeté sa demande³⁹. Il a dit qu'elle pouvait prendre deux semaines de vacances, mais seulement 15 jours de congé. Cela lui aurait donné un mois d'arrêt de travail, et non les six semaines qu'elle souhaitait obtenir.
- Le 14 juin 2024, elle a envoyé un courriel à JL pour lui demander des explications.
- Elle a également demandé à JL une lettre de recommandation⁴⁰, car, après que l'employeur a rejeté sa demande de congé de 30 jours, elle envisageait deux options : soit de changer son billet d'avion, soit de quitter son emploi.

³⁹ Voir la page GD3-30.

⁴⁰ Voir la page GD11-2.

- Si elle décidait de quitter son emploi, elle souhaitait disposer d'une lettre de confirmation d'emploi et d'une lettre de recommandation afin de pouvoir postuler à un emploi à son retour de Pologne.
- Le 17 juin 2024, l'appelante a reçu une réponse par courriel de JL⁴¹.
- L'appelante et son époux ont lu le courriel ensemble et, lorsqu'ils ont vu les dates du 8 et du 9 août, ils se sont mis à [traduction] « célébrer », parce que cela signifiait qu'ils allaient partir en vacances.
- Lorsqu'elle a reçu le courriel du 17 juin 2024, l'appelante a lu le premier paragraphe — celui concernant les deux semaines de vacances et les 15 jours de congé — et elle a jugé qu'il s'agissait d'une erreur, car elle a vu les dates du 8 et du 9 août dans le deuxième paragraphe, et le deuxième paragraphe était celui qui indiquait ce qui se passerait si elle ne revenait pas.
- Le 24 juin 2024, elle a téléphoné à JL et l'a remerciée pour le courriel du 17 juin 2024.
- Elle n'a pas porté l'erreur à l'attention de JL. Elle n'a pas cherché à clarifier les deux paragraphes contradictoires. Elle l'a simplement remerciée pour le courriel.
- JL n'était pas au courant de l'erreur dans le courriel du 17 juin avant que l'appelante communique avec elle le 18 juillet⁴².
- Ils se sont rendus en Pologne le 26 juin 2024.

Séjour en Pologne

⁴¹ Voir la page GD2-10.

⁴² Enregistrement de l'audience : 56:45

- L'appelante est restée en contact avec un collègue qui lui envoyait des textos avec des photos de l'horaire à venir⁴³.
- Le 18 juillet 2024, un collègue a informé l'appelante qu'elle était inscrite à l'horaire de travail commençant le 25 juillet.
- L'appelante était [traduction] « en état de choc » et a communiqué avec JL pour lui demander pourquoi elle était inscrite à l'horaire de travail, alors qu'elle ne devait pas reprendre le travail avant le 9 août⁴⁴.
- JL a dit qu'il y avait une erreur de frappe dans les dates du courriel du 17 juin 2024. Elle a déclaré qu'il s'agissait d'une [traduction] « erreur humaine » et que l'appelante n'était autorisée à s'absenter que jusqu'au 25 juillet 2024 et qu'elle était censée être disponible pour travailler à partir du 26 juillet 2024 pour tous les quarts de travail prévus⁴⁵.
- L'époux de l'appelante lui a répondu : [traduction] « vous avez commis l'erreur, réparez-la ».
- C'est alors que l'appelante a commencé à avoir des problèmes. Avant que l'appelante ne communique avec les ressources humaines le 18 juillet 2024, personne ne savait qu'il y avait eu une erreur dans le courriel du 17 juin 2024.
- Après ce jour-là, [traduction] « tout s'est gâté » pour l'appelante.

La décision de l'appelante de rester en Pologne

- De nombreuses erreurs ont été commises. Pourquoi aurait-elle été inscrite à l'horaire de travail du 25 juillet si, selon JL, elle n'était pas tenue de reprendre le travail avant le 26 juillet?

⁴³ Enregistrement de l'audience : 58:30

⁴⁴ Voir la page GD2-11.

⁴⁵ Voir la page GD2-12.

- JL a déclaré qu'il y avait eu une erreur humaine dans le courriel du 17 juin, mais l'appelante croyait que l'erreur était ailleurs dans le courriel.
- JL a déclaré que le premier paragraphe était correct. L'appelante croyait que le deuxième paragraphe était correct.
- De l'avis de l'appelante, elle avait été autorisée à s'absenter du travail jusqu'au 8 août 2024.
- Ils se trouvaient à une distance de 6 000 km, et il était difficile de rentrer chez eux dans un délai très court. La maison de l'appelante se trouvait dans une ville proche de la frontière sud de la Pologne. Pour s'y rendre, ils avaient pris l'avion jusqu'à Vienne, puis fait environ quatre heures de route jusqu'à sa maison.
- L'employeur aurait pu facilement trouver quelqu'un d'autre pour remplacer l'appelante ou prendre d'autres dispositions pour garder une bonne employée qui était pleinement qualifiée.
- Toutefois, l'employeur voulait se venger de l'appelante, parce qu'elle avait porté plainte contre l'un des gestionnaires de magasin pour [traduction] « harcèlement sexuel indirect » et intimidation.
- Elle n'a pas mentionné ses problèmes de santé à JL ou à Service Canada, parce qu'elle voulait [traduction] « éviter cet élément supplémentaire » et parce qu'elle était [traduction] « renvoyée de toute façon ».
- Lorsqu'ils sont rentrés au Canada le 8 août, son emploi avait déjà pris fin.
- Cependant, elle est tombée malade pendant son séjour en Pologne. Elle était malade le 18 juillet, lors de sa correspondance par courriel avec JL, et comme son état ne s'améliorait pas, elle a consulté un médecin le 26 juillet et s'est vu prescrire des antibiotiques pour une [traduction] « bronchite grave ».

- Si elle avait pensé devoir reprendre le travail le 26 juillet, elle aurait envoyé ses documents médicaux (GD10) à JL pour prouver qu'elle était incapable de reprendre le travail à ce moment-là.
- Elle était cependant convaincue que sa date de reprise du travail était le 9 août.
- Il y avait tant d'erreurs. Pourquoi l'appelante devait-elle être la seule à être pénalisée?

La fin d'emploi de l'appelante

- Lorsque l'appelante a été congédiée, l'employeur lui a offert une indemnité de cessation d'emploi et lui a demandé de signer une quittance stipulant qu'elle se tairait et ne parlerait de rien à personne.
- Elle a refusé de signer, mais l'employeur lui a quand même versé l'indemnité de cessation d'emploi.
- Si l'employeur croyait réellement qu'il s'agissait d'une inconduite, pourquoi aurait-il versé cette somme?
- Son congédiement était injustifié. N'importe quel gestionnaire aurait pu prendre des dispositions pour aider l'appelante, même si elle ne s'est pas présentée au travail. Par contre, l'employeur voulait se débarrasser d'elle, parce qu'elle s'était plainte de l'un des gestionnaires de magasin et que c'était le moyen le plus simple de régler le problème.

[42] L'appelante a acheté son billet d'avion en février 2024, avant même d'avoir demandé six semaines de congé. **Je lui ai demandé pourquoi elle n'avait pas changé son billet le 7 juin, alors que sa demande de congé de 30 jours n'avait été approuvée que pour 15 jours⁴⁶.**

[43] L'appelante a répondu ainsi :

⁴⁶ Enregistrement de l'audience : 1 :12:40.

- Elle pouvait changer le billet pendant qu'elle était en Pologne — elle n'avait pas à le faire auparavant.
- Sinon, elle pouvait acheter une nouvelle partie de billet [traduction] « sans problème⁴⁷ ».
- Ses conversations antérieures avec l'employeur n'étaient que des négociations.
- Lorsqu'elle a reçu le courriel du 17 juin et qu'elle a vu la date du 8 août, elle croyait qu'elle avait finalement obtenu ce qu'elle voulait.

[44] J'ai demandé à l'appelante pourquoi elle croyait que l'employeur changerait d'avis, alors qu'il ne l'avait jamais fait avant le courriel du 17 juin⁴⁸.

- Ses conversations antérieures avec l'employeur n'étaient [traduction] « que des négociations⁴⁹ ».
- Son gestionnaire lui a dit qu'elle ne pouvait pas prendre un congé de 30 jours, parce qu'il aurait fallu former quelqu'un d'autre pour le poste de caissier et que cela allait perturber le lieu de travail.
- Elle savait toutefois qu'il y avait d'autres employés qui étaient déjà formés et qui pouvaient facilement assumer son poste.
- En outre, d'après son examen des horaires pendant son absence, c'est exactement ce qui s'est passé. Elle a constaté que l'employeur avait simplement transféré d'autres caissiers (du rayon boulangerie ou du rayon boucherie) et assuré la couverture.

⁴⁷ Enregistrement de l'audience : 1:13:45.

⁴⁸ Enregistrement de l'audience : 1:21:30.

⁴⁹ Enregistrement de l'audience : 1:24:08.

- Le 7 juin, elle a eu une conversation avec JL et lui a expliqué que son voyage n'était pas seulement des vacances, mais aussi un voyage spécial qui était toujours lié au décès de sa mère.
- Elle a demandé à JL pourquoi elle ne lui donnait pas 30 jours à ce moment-là, alors qu'elle lui avait donné un congé de 30 jours **plus** une prolongation de 30 jours lorsque sa mère est décédée en 2022.
- Elle était en train de négocier avec le gestionnaire du magasin et son superviseur direct lorsque la représentante des ressources humaines, JL, a envoyé le courriel du 17 juin.
- JL est la même personne qui lui avait accordé un congé prolongé en 2022. C'est pourquoi elle pensait que l'employeur avait changé d'avis pour lui accorder un congé de 30 jours.

Ce que disent les parties :

[45] La Commission fait valoir qu'il y a eu inconduite, parce que l'appelante n'est pas retournée au travail après un congé autorisé, bien qu'elle ait été avertie des conséquences en matière de perte d'emploi. Elle affirme que la décision de l'appelante de ne pas revenir en date du 26 juillet 2024 était délibérée et constituait la cause directe de sa cessation d'emploi.

[46] L'appelante affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite, car elle se croyait autorisée à s'absenter jusqu'au 8 août 2024. Il pouvait y avoir deux façons d'interpréter le courriel du 17 juin, mais l'employeur aurait pu facilement remplacer l'appelante jusqu'au 8 août et [traduction] « en parler après », ou donner à l'appelante un avertissement ou une autre forme de discipline progressive au lieu de la congédier. Elle ne devrait pas être pénalisée parce que la gestionnaire des ressources humaines a commis une erreur, ou parce que l'employeur a changé d'avis pendant qu'elle était en congé et voulait se débarrasser d'elle parce qu'elle s'était plainte d'un gestionnaire.

Mes conclusions :

La conduite de l'appelante était délibérée

[47] L'appelante soutient que sa conduite a été causée par une erreur dans le courriel envoyé par JL le 17 juin 2024. Elle pensait que son congé de 30 jours avait été approuvé et qu'elle n'était pas tenue de reprendre le travail avant le 9 août 2024. Par conséquent, sa décision de ne pas retourner au travail à partir du 26 juillet 2024 ne répond pas à la norme de conduite délibérée qui mène à l'exclusion du bénéfice des prestations d'AE.

[48] Je ne suis pas du même avis.

[49] Les tribunaux ont déclaré qu'une conduite d'une telle imprudence ou insouciance qu'elle est délibérée sera considérée comme intentionnelle pour la conclusion d'inconduite.

[50] Je conclus que la conduite de l'appelante (son omission de retourner au travail le 26 juillet 2024) répond au critère juridique du caractère délibéré.

[51] Deux raisons justifient cette conclusion.

[52] **Premièrement**, l'appelante a délibérément fait fi des énoncés contradictoires contenus dans le courriel de JL du 17 juin, afin de prendre le congé de 30 jours qu'elle souhaitait.

- Jusqu'alors, l'employeur avait dit à l'appelante, **clairement et de façon répétée**, que son congé était limité à 15 jours. La décision a été mentionnée sur son formulaire de demande de congé, et elle l'a entendue à plusieurs reprises de la part de son gestionnaire et de JL⁵⁰.
- Elle n'a jamais accepté la décision de l'employeur. Elle était [traduction] « toujours en train de négocier ».

⁵⁰ Voir la page GD3-28.

- Cependant, l'employeur n'a jamais cédé sur la limite des 15 jours — depuis le moment où l'appelante a commencé à en parler vers la fin de février ou au début de mars 2024.
- Lorsque l'appelante a menacé de démissionner si elle n'obtenait pas ce qu'elle voulait (ce qu'elle a fait dans son courriel du 14 juin), l'employeur a réagi en lui fournissant la lettre de recommandation qu'elle avait demandée. Il n'a pas supplié l'appelante de ne pas démissionner. Il n'a pas non plus changé d'avis. Le premier paragraphe de la réponse de JL (le courriel du 17 juin) montre plutôt que l'employeur s'en tenait à sa décision :

[traduction]

Conformément à votre demande, veuillez trouver ci-joint une lettre de confirmation d'emploi et une lettre de recommandation.

Vous avez obtenu l'autorisation de prendre deux semaines de vacances et un congé de quinze jours, soit une absence totale d'un mois et un jour. La décision est basée sur la capacité à maintenir la continuité opérationnelle et à garantir l'équité entre tous les membres de l'équipe⁵¹.

- L'appelante s'est toutefois saisie du deuxième paragraphe du courriel du 17 juin :

[traduction]

Votre congé prend fin le 8 août 2024. Nous nous attendons à ce que vous repreniez le travail à partir du 9 août pour tous les quarts de travail prévus. Il vous incombe de communiquer avec le magasin pour recevoir votre horaire à la suite de vos vacances et de votre congé. L'absence à trois quarts de travail consécutifs entraînera l'abandon de l'emploi⁵².

- L'appelante a relevé l'incohérence évidente dans ce courriel. Elle l'a admis dans son témoignage. Elle a déclaré que lorsqu'elle l'a lu, elle a cru que le premier paragraphe était erroné et que le deuxième paragraphe était correct.

⁵¹ Voir la page GD3-40.

⁵² Voir la page GD3-40.

- Par contre, au lieu de demander à JL de clarifier l'incohérence, l'appelante a sciemment et délibérément décidé de ne pas le faire, et ce, parce qu'elle voulait profiter du fait que le deuxième paragraphe semblait lui être favorable.
- L'appelante disposait de huit jours entre la réception du courriel du 17 juin et son départ du Canada le 25 juin. Il lui incombait de protéger son emploi en demandant à JL pourquoi le courriel du 17 juin disait une chose dans le premier paragraphe et autre chose dans le deuxième. **C'était le seul moyen pour l'appelante de savoir quand elle devait reprendre le travail.**
- L'appelante a déclaré que JL avait eu le temps de clarifier l'erreur avant que l'appelante quitte le Canada. Par contre, lors de leur témoignage, l'appelante et son époux ont tous deux déclaré que JL n'était pas au courant de l'erreur jusqu'à ce que l'appelante communique avec elle le 18 juillet (depuis la Pologne). Cet argument n'est donc pas convaincant.
- L'appelante a déclaré avoir téléphoné à JL le 24 juin pour la remercier du courriel du 17 juin.
- Ce que l'appelante n'a pas dit lors de cet appel téléphonique est toutefois révélateur. Elle n'a pas remercié JL d'avoir changé d'avis ni d'avoir accédé à sa demande de congé de 30 jours. Elle l'a simplement remerciée pour le courriel.
- Ainsi, **seuls** l'appelante et son époux savaient qu'il y avait une erreur dans le courriel du 17 juin. Ils ne savaient tout simplement pas si l'erreur se trouvait au premier ou au deuxième paragraphe.
- L'appelante a décidé de ne pas se renseigner.
- Elle a plutôt choisi de s'appuyer sur le deuxième paragraphe et, somme toute, de procéder comme si elle avait bénéficié d'un congé de 30 jours.
- Ce choix délibéré, compte tenu de la décision constante et inébranlable de l'employeur de limiter l'appelante à un congé de 15 jours ainsi que du langage

clair du premier paragraphe du courriel du 17 juin, démontre une intentionnalité et une insouciance qui rendent la conduite de l'appelante délibérée.

[53] **Deuxièmement**, il était clair dès le 18 juillet que l'employeur s'attendait à ce que l'appelante retourne au travail le 26 juillet. Pourtant, elle a décidé de ne rentrer au Canada que le 8 août.

- Le 18 juillet, l'appelante a communiqué avec JL et lui a demandé pourquoi elle figurait sur l'horaire de travail alors que son congé se terminait le 8 août.
- JL a répondu immédiatement. Elle a dit à l'appelante qu'il semblait y avoir [traduction] « une faute de frappe dans les dates⁵³ ». JL a déclaré que l'appelante savait parfaitement qu'elle avait été autorisée à prendre un congé de 15 jours se terminant le 25 juillet 2024. JL a ensuite rappelé à l'appelante qu'elle était censée reprendre le travail à partir du 26 juillet 2024 pour tous les quarts de travail prévus.
- L'appelante n'a pas voulu l'accepter. Elle a dit à JL que c'était son erreur et qu'elle devait la réparer⁵⁴.
- Mais JL a répondu en rappelant à l'appelante les multiples conversations qu'ils avaient eues au sujet de son congé de 15 jours et qu'elle était censée reprendre le travail le 26 juillet.
- Il ne fait donc aucun doute que, dès le 18 juillet, l'appelante a compris que l'employeur attendait d'elle qu'elle reprenne le travail à partir du 26 juillet.
- L'appelante avait 7 jours pour rentrer au Canada afin d'être disponible pour travailler à partir du 26 juillet.

⁵³ Voir la page GD3-31.

⁵⁴ Voir la page GD3-31.

- Je suis convaincue qu'à partir du 18 juillet, l'appelante aurait pu revenir au Canada à temps pour reprendre son travail le 26 juillet. Comme elle l'a déclaré, elle aurait pu changer son billet d'avion pendant qu'elle était en Pologne ou acheter une nouvelle partie du billet [traduction] « sans aucun problème ». Elle avait quatre heures de route jusqu'à l'aéroport de Vienne, d'où elle pouvait prendre un vol pour Toronto.
- J'accorde peu de poids au témoignage de l'appelante selon lequel elle était malade le 18 juillet. En effet, elle n'avait jamais mentionné un quelconque problème de santé à JL à l'époque (ils ont échangé des courriels le 18 et le 24 juillet) ou à Service Canada. D'ailleurs, même si l'appelante ne se sentait pas bien, la preuve médicale qu'elle a fournie ne montre pas qu'elle était incapable de retourner au Canada entre le 18 et le 25 juillet.
- Au lieu de prendre les dispositions nécessaires pour rentrer chez elle à temps pour commencer à travailler le 26 juillet, l'appelante a répondu à JL le 24 juillet, qualifiant le courriel du 17 juin de [traduction] « décision finale » et affirmant qu'elle ne devait pas reprendre le travail avant le 9 août. Elle a ensuite écrit ceci :

[traduction]

Cette décision a été prise bien avant mon départ du Canada. Par conséquent, je vous demande de ne pas m'imposer d'horaire pendant la période de congé qui m'a été accordée. Je communiquerai avec les RH peu après mon retour⁵⁵.

- JL a répondu le 24 juillet, en précisant toutes les fois où l'appelante avait été informée que son congé serait limité à 15 jours. De plus, JL a de nouveau rappelé à l'appelante qu'elle était censée reprendre le travail le 26 juillet.

⁵⁵ Voir la page GD3-29.

- L'appelante a néanmoins choisi de rester en Pologne jusqu'au 8 août, exactement comme elle avait prévu de le faire depuis le début.
- Les décisions et les choix de l'appelante entre le 18 et le 25 juillet, face à l'exigence sans équivoque de l'employeur de reprendre le travail à partir du 26 juillet, démontrent une intentionnalité et une insouciance qui rendent la conduite de l'appelante délibérée.

[54] L'appelante a sciemment et intentionnellement choisi de ne pas retourner au travail le 26 juillet 2024.

[55] Ce faisant, l'appelante a pris la décision unilatérale selon laquelle l'employeur pouvait se passer d'elle jusqu'à ce qu'elle reprenne le travail le 9 août, après un congé de 30 jours. En prenant cette décision, l'appelante a pris de manière insouciante et imprudente un risque inutile avec son emploi en manquant trois quarts de travail consécutifs (ou plus) à partir du 26 juillet 2024, ce qu'elle savait que l'employeur considérerait comme un abandon d'emploi. Elle a également fait preuve d'une indifférence délibérée à l'égard des conséquences de ses actes sur l'exécution de son travail.

[56] Cela signifie que la conduite de l'appelante (son refus de reprendre le travail à partir du 26 juillet 2024) satisfait au critère du caractère délibéré.

L'appelante aurait dû savoir qu'elle pouvait être congédiée.

[57] De nombreux éléments de preuve démontrent que l'appelante a compris que le fait de manquer trois quarts de travail consécutifs serait considéré comme un abandon d'emploi. JL l'a répété à maintes reprises dans de nombreuses communications à l'appelante.

[58] L'appelante était également consciente des conséquences de l'abandon d'emploi. Elle a déclaré à la Commission qu'elle avait compris que [traduction] « la

règle » était que, si elle était absente trois jours de suite, son emploi prendrait fin pour abandon d'emploi⁵⁶.

[59] De plus, le 18 juillet 2024, l'appelante savait sans équivoque que l'employeur s'attendait à ce qu'elle reprenne le travail le 26 juillet 2024.

[60] L'appelante aurait donc dû faire preuve de vigilance pour éviter de se trouver dans une situation où elle manquerait 3 quarts consécutifs à partir du 26 juillet 2024.

[61] Au lieu de cela, l'appelante a supposé de manière insouciant et imprudente que, puisqu'elle était déjà en Pologne pendant ses vacances, l'employeur aurait compris comment elle avait pu mal interpréter le courriel du 17 juin et l'aurait autorisé à prendre le congé de 30 jours qu'elle avait demandé. Ils pouvaient en parler à son retour à la maison et éventuellement lui donner un avertissement ou lui faire subir une autre mesure disciplinaire progressive. Il n'était pas nécessaire de mettre fin à son emploi.

[62] Son hypothèse s'est avérée erronée.

[63] Je juge que l'appelante aurait dû savoir que son emploi pouvait prendre fin pour avoir omis de retourner au travail à compter du 26 juillet 2024.

[64] JL a clairement souligné que l'appelante était censée reprendre le travail [traduction] « pour tous les quarts de travail prévus », à compter du 26 juillet 2024⁵⁷. L'appelante savait donc que des quarts seraient prévus à son horaire à partir de ce jour-là.

[65] Il n'aurait pas fallu longtemps à l'appelante pour manquer 3 quarts consécutifs⁵⁸. En restant en Pologne et en ne revenant pas au Canada avant le 8 août, l'appelante savait donc que cette situation se produirait.

⁵⁶ Voir la page GD3-20. Elle a également déclaré à la Commission qu'elle avait reçu une lettre le 30 juillet et un courriel le 31 juillet indiquant qu'elle avait abandonné son emploi et que celui-ci avait pris fin.

⁵⁷ Voir la page GD3-31.

⁵⁸ Voir la note de bas de page 55 ci-dessus. Les affirmations de JL sont appuyées par le courriel de l'employeur du 9 août 2024 (GD3-42), qui fait référence à une lettre envoyée à l'appelante le 30 juillet 2024 confirmant qu'elle avait manqué plus de trois quarts de travail consécutifs, ce qui a mené à une constatation d'abandon d'emploi.

[66] L'appelante savait d'ailleurs qu'il pouvait être mis fin à son emploi pour ce type d'absence sans autorisation, car cet employeur y avait déjà mis fin lorsqu'elle n'avait pas repris le travail après le décès de sa mère en 2022⁵⁹.

[67] Je prends acte du fait que l'appelante est bouleversée par ce qu'elle considère comme des conséquences sévères découlant d'un malentendu qu'elle dit avoir été causé par l'erreur de JL. Elle a souligné que l'employeur n'avait pas pris la responsabilité de l'erreur et se demande pourquoi JL a le droit de commettre une erreur et pas elle. D'autant plus que l'employeur aurait pu facilement se passer d'elle jusqu'au 9 août.

[68] Toutefois, il ne revient pas au Tribunal de décider si l'employeur a agi de façon raisonnable ou si la sanction du congédiement était trop sévère. Le Tribunal doit se concentrer sur la raison pour laquelle il a été mis fin à l'emploi de ***l'appelante*** et décider si la conduite qui a entraîné son congédiement constitue de l'inconduite au sens de la Loi sur l'AE⁶⁰.

[69] Je crois le témoignage de l'appelante selon lequel elle est une travailleuse acharnée et une bonne employée. Je prends également acte du fait qu'elle n'avait pas l'intention de nuire à l'employeur et qu'elle a payé un prix très élevé pour sa conduite en perdant son emploi.

[70] Toutefois, rien de tout cela ne change la loi, et je ne peux pas faire fi de la loi, même si le résultat semble punitif ou injuste⁶¹. Si un prestataire perd son emploi en raison de sa propre inconduite, la loi prévoit qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'AE⁶².

[71] J'ai conclu que la conduite qui a causé le congédiement de l'appelante était son omission de retourner au travail à compter du 26 juillet 2024. J'ai également conclu que

⁵⁹ Voir le paragraphe 41 ci-dessus, sous « Antécédents de l'appelante auprès de cet employeur ».

⁶⁰ Ce qui signifie que je dois appliquer le critère juridique établi par les affaires dans lesquelles l'inconduite a été examinée dans le cadre des prestations d'AE.

⁶¹ Voir *Granger c Canada (CEIC)*, [1989] 1 RCS 141.

⁶² Article 30 de la Loi sur l'AE.

cette conduite était insouciant et imprudent au point d'avoir un caractère délibéré, et que l'appelante aurait dû savoir qu'elle pouvait être congédiée pour ce motif.

[72] Par conséquent, la conduite qui a entraîné le congédiement de l'appelante était une inconduite au sens de l'article 30 de la Loi sur l'AE.

[73] La Commission a donc établi que l'appelante avait perdu son emploi avec X en raison d'une inconduite et qu'elle était exclue des prestations d'AE.

[74] L'exclusion imposée à la demande de l'appelante doit donc être maintenue. Je suis cependant d'accord avec la Commission pour dire que la cessation définitive de l'emploi a eu lieu lorsque l'employeur a envoyé la lettre de cessation d'emploi le 19 août 2024. Je modifie donc la date de début de l'exclusion du 4 août 2024⁶³ au 18 août 2024⁶⁴.

[75] Si l'appelante souhaite demander des prestations pour la période comprise entre sa demande de prestations renouvelée le 4 août 2024 et le 17 août 2024, elle peut le faire en soumettant ses déclarations du prestataire pour ces deux semaines. La Commission a déclaré qu'elle examinerait sa disponibilité et d'autres questions avant de verser les paiements⁶⁵.

⁶³ La date d'entrée en vigueur de la demande de prestations renouvelée de l'appelante.

⁶⁴ Toutes les demandes de prestations d'AE débutent un dimanche. En outre, les semaines de prestations sont payables à partir du dimanche d'une semaine. L'exclusion de l'appelante devrait donc prendre effet le dimanche de la semaine au cours de laquelle son emploi a pris fin. Étant donné que la cessation définitive d'emploi a eu lieu le 19 août 2024, l'appelante aurait été admissible aux prestations d'AE à compter de la semaine commençant le 18 août. C'est pourquoi l'exclusion commence le 18 août, et non à la date de la lettre de cessation d'emploi.

⁶⁵ Voir la page GD4-5.

Conclusion

[76] La Commission a prouvé que l'appelante avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite. Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'AE en date du 18 août 2024.

[77] L'appel est rejeté, avec modification de la date de début de l'exclusion du 4 août 2024 au 18 août 2024.

Teresa M. Day

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