



## **L'INCONDUITE ET L'ASSURANCE-EMPLOI**

L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>1</sup> stipule qu'une personne ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle a perdu son emploi en raison de son inconduite ou si elle a quitté volontairement son emploi, sans justification. C'est la jurisprudence qui a précisé au fil des ans la notion d'inconduite puisque celle-ci n'est pas définie dans la loi ou les règlements.

Les actions ou omissions assimilables à de l'inconduite peuvent être classées en 5 grandes catégories :

### **1) Activités syndicales illicites**

Il peut s'agir, par exemple, de participation à une grève illégale.

### **2) Absences au travail**

Le fait d'être souvent en retard peut constituer de l'inconduite. Tout comme, en cas d'absence, le fait de ne pas en avoir informé l'employeur dans les meilleurs délais, de ne pas lui en avoir fourni les raisons<sup>2</sup> ou encore de ne pas avoir obtenu son autorisation préalablement à l'absence ou au retard<sup>3</sup>.

### **3) Insubordination**

Il s'agit principalement d'un refus ou d'une désobéissance face à l'exécution d'un ordre, d'une directive ou d'un règlement de l'employeur. Donnons comme exemple l'employé qui refuse d'accomplir une tâche qui fait habituellement partie de ses fonctions<sup>4</sup> ou celui qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires raisonnables et convenablement rémunérées, en certaines circonstances.

### **4) Comportement hostile**

Tout employé doit agir, avec l'employeur, ses collègues, les clients et le public en général, de façon à éviter les écarts de conduite pouvant être perçus comme une offense, du harcèlement ou de la provocation.

Le manque de respect, l'impolitesse, l'insolence, les injures, les menaces, le harcèlement peuvent, s'ils constituent des offenses réelles incompatibles avec l'exercice des fonctions pour lesquelles leur auteur a été engagé, constituer de l'inconduite.

Évidemment, les voies de fait constituent de l'inconduite, sauf dans les cas où la personne a été provoquée et était contrainte à se défendre.

<sup>1</sup> L.C. 1996, c. 23.

Texte de  
M<sup>e</sup> Karine L. Ruel,  
avocate au  
bureau d'aide juridique  
de Montréal-Nord

### **Pour nous joindre**

Commission des  
services juridiques  
Service des communications  
2, Complexe Desjardins  
Tour de l'Est  
bureau 1404  
C.P. 123  
Succursale Desjardins  
Montréal (Québec)  
H5B 1B3

Téléphone : 514 873-3562  
Télécopieur : 514 873-7046

[www.csj.qc.ca](http://www.csj.qc.ca)

\* Les renseignements fournis dans le présent document ne constituent pas une interprétation juridique.

L'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.



## L'INCONDUITE ET L'ASSURANCE-EMPLOI (Suite)

### 5) Dérogations aux règlements établis par l'employeur

Il peut s'agir notamment des règles concernant les sujets suivants :

- l'habillement ou l'apparence (port d'uniforme, longueur de cheveux, etc.)
- la sécurité (port de lunettes ou bottes protectrices, etc.)
- la consommation d'alcool<sup>5</sup> ou de drogue<sup>6</sup> (consommer des produits alcoolisés sur les lieux du travail ou se présenter en état d'ébriété à son poste)
- les manquements professionnels graves (sommeil pendant les heures de travail<sup>7</sup>, utilisation du matériel à des fins personnelles, prendre l'argent de la caisse de l'employeur sans autorisation, etc.)
- la perpétration d'infractions criminelles, dans la mesure où une condition essentielle de l'emploi cesse d'être satisfaite<sup>8</sup>.

Voilà donc des exemples de nombreuses situations possibles qui pourraient être considérées comme de l'inconduite et faire en sorte d'exclure le requérant du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Notons que pour constituer de l'inconduite, l'action ou l'omission reprochée doit avoir un caractère volontaire ou délibéré ou résulter d'une insouciance ou d'une négligence frôlant le caractère délibéré.

Le but visé par les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'apporter un soutien financier aux travailleurs qui perdent leur emploi sans que ce soit de leur faute et de favoriser la réintégration de ces personnes sur le marché du travail.

Texte de  
M<sup>e</sup> Karine L. Ruel,  
avocate au  
bureau d'aide juridique  
de Montréal-Nord

### Pour nous joindre

Commission des  
services juridiques  
Service des communications  
2, Complexe Desjardins  
Tour de l'Est  
bureau 1404  
C.P. 123  
Succursale Desjardins  
Montréal (Québec)  
H5B 1B3

Téléphone : 514 873-3562  
Télécopieur : 514 873-7046

www.csj.qc.ca

Note : Les décisions citées ci-dessous sont disponibles sur le site de la Cour fédérale d'appel à l'adresse suivante : <http://decisions.fca-caf.gc.ca/fr>

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c. Bergeron*, 2011 CAF 284.

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c. Caron*, 2009 CAF 141.

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c. Jolin*, 2009 CAF 303.

<sup>5</sup> *Canada (Procureur général) c. Doucet*, 2012 CAF 105.

<sup>6</sup> *Lepretre c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 30.

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c. Roberge*, 2009 CAF 336.

<sup>8</sup> *Canada (Procureur général) c. Levesque*, 2010 CAF 238.

\* Les renseignements fournis dans le présent document ne constituent pas une interprétation juridique.

L'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.