



[TRADUCTION]

Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 188

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Appelant : S. S.
Représentant : P. M.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : J. Villeneuve

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
16 septembre 2022
(GE-22-1569)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 février 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 21 février 2023

Numéro de dossier : AD-22-741

Décision

[1] L'appel est rejeté. L'appelant, S. S. (prestataire) est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi après le 1^{er} janvier 2022.

Aperçu

[2] Le prestataire porte en appel une partie de la décision de la division générale.

[3] La division générale a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a prouvé que le prestataire avait perdu son emploi le 2 janvier 2022 en raison de son inconduite. En d'autres termes, elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à son congédiement. Le prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination obligatoire de son employeur et son employeur avait rejeté sa demande d'exemption fondée sur des motifs religieux.

[4] Comme le prestataire ne s'était pas conformé à la politique, la division générale a conclu qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022, date à laquelle il a été congédié. Le prestataire fait appel de cette partie de la décision de la division générale.

[5] La division générale a également conclu que la Commission n'a pas prouvé que le prestataire avait été suspendu entre le 14 novembre 2021 et le 1^{er} janvier 2022 en raison d'une inconduite. Le prestataire n'était donc pas exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période. Le prestataire ne fait pas appel de cette partie de la décision de la division générale¹.

[6] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de compétence, de droit et de fait lorsqu'elle a conclu qu'il avait été congédié. Il nie avoir été congédié par son employeur. Il prétend avoir quitté volontairement son emploi après le 15 novembre 2021. Il affirme donc que son employeur ne pouvait pas le congédier s'il

¹ En fait, la Commission a déjà versé des prestations d'assurance-emploi au prestataire pour cette période. Le prestataire a déposé auprès de la Commission des déclarations bimensuelles dans lesquelles il a déclaré qu'il était prêt, disposé et apte à travailler.

ne travaillait même pas. Le prestataire affirme également qu'il a quitté son emploi parce que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard. Il soutient que, parce qu'il était victime de discrimination, il était fondé à quitter son emploi.

[7] Le prestataire soutient que la division générale a négligé cette preuve selon laquelle il a quitté son emploi. Il soutient également que, comme elle n'a pas tenu compte de cette preuve, elle a ensuite omis d'appliquer l'article 29c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de déterminer s'il était fondé à quitter son emploi. S'il était fondé à le faire, il n'aurait pas été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[8] Le prestataire soutient également que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'il y avait inconduite, malgré ses droits de la personne et ses droits religieux.

[9] Le prestataire soutient que la division générale a également omis d'appliquer l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il soutient qu'en vertu de cet article, la division générale devait lui accorder le bénéfice du doute et accepter qu'il n'avait d'autre solution que de quitter son emploi pour cause de discrimination.

[10] Le prestataire demande à la division d'appel de rendre la décision que, affirme-t-il, la division générale aurait dû rendre. Il affirme que la division générale aurait dû conclure qu'il avait quitté son emploi, qu'il était fondé à quitter son emploi, qu'il n'y a pas eu d'inconduite et qu'il n'est ni exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ni inadmissible au bénéfice de telles prestations.

[11] La Commission fait valoir que la division générale n'a commis aucune erreur sur la question de l'inconduite. Elle demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

Questions en litige

[12] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La division générale a-t-elle négligé le fait que le prestataire a quitté son emploi?

- b) La division générale a-t-elle omis d'appliquer l'article 29c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- c) La division générale a-t-elle omis d'appliquer l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- d) La division générale a-t-elle mal interprété le sens d'inconduite?
- e) La division générale a-t-elle mal décrit la cessation d'emploi du prestataire en novembre 2021?

Analyse

[13] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si elles renferment des erreurs de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs de fait².

[14] En ce qui concerne les erreurs de fait, la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

La division générale a-t-elle négligé la question de savoir si le prestataire a quitté volontairement son emploi?

[15] Le prestataire soutient que la division générale a négligé le fait qu'il a quitté volontairement son emploi. S'il a quitté volontairement son emploi, son employeur ne pouvait pas le congédier pour inconduite. Si le prestataire a quitté volontairement son emploi, diverses dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* pourraient s'appliquer. Dans l'affirmative, le prestataire pourrait ne pas être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

² Article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **Le prestataire déclare qu'il a quitté son emploi**

[16] Le prestataire affirme que la preuve démontre qu'il a quitté son emploi. Il renvoie à la lettre de son employeur datée du 15 novembre 2021 en réponse à sa demande de mesures d'adaptation.

[17] La lettre de son employeur se lit comme suit :

[traduction]

Comme votre demande de mesures d'adaptation a été refusée, vous devez immédiatement vous conformer à la Politique de vaccination obligatoire. Afin que vous puissiez vous faire vacciner, vous bénéficierez d'un délai de grâce non rémunéré de **cinq (5) jours ouvrables** à compter de la date de la présente lettre pour obtenir votre première dose. Si vous n'obtenez pas de vaccin et ne fournissez pas de preuve de vaccination pendant cette période, vous ne respecterez pas la politique.³

[18] Le prestataire note qu'il ne s'est pas fait vacciner, que ce soit pendant le délai de grâce ou à tout autre moment. Il soutient que, comme il n'était pas disposé à se faire vacciner, il aurait dû être évident pour son employeur qu'il démissionnait ou quittait son emploi. Il affirme qu'il n'avait pas à aviser son employeur qu'il quittait son emploi. Il affirme que c'est à la Commission de réfuter qu'il a conservé son emploi après le 14 novembre 2021.

– **La Commission nie que le prestataire ait quitté son emploi**

[19] La Commission soutient que la preuve démontre que l'employeur a mis le prestataire en congé sans solde à compter du 16 novembre 2021 et que le prestataire a conservé son emploi jusqu'au 1^{er} janvier 2022.

[20] La Commission note que le prestataire n'a jamais dit à son employeur qu'il démissionnait ou qu'il quittait son emploi.

³ Voir la lettre de l'employeur datée du 15 novembre 2021, aux pages GD 2-15 et GD 3-24 et 3-32.

– **Examen de la preuve concernant la situation du prestataire après le 15 novembre 2021**

[21] J'examinerai la preuve pour déterminer si le prestataire a donné des indications selon lesquelles il a quitté son emploi après le 15 novembre 2021 :

- L'employeur du prestataire lui a envoyé une deuxième lettre, également datée du 15 novembre 2021. L'employeur a notamment écrit ce qui suit : [traduction] « Par la présente, vous êtes suspendu sans solde à compter du 16 novembre 2021 et vous le resterez jusqu'à ce que vous vous conformiez à la politique en téléversant une preuve de vaccination complète au moyen du formulaire de divulgation de la vaccination du personnel [...] au plus tard le 12 décembre 2021 à 23 h 59, à défaut de quoi vous serez licencié pour un motif valable à compter du 13 décembre 2021.⁴
- Lorsque le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 16 novembre 2021, il a déclaré qu'il avait perdu son emploi et qu'il était en congé pour discrimination sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*⁵.
- Dans le formulaire de demande, la question suivante était posée : [traduction] « Pourquoi ne travaillez-vous plus? ». L'une des options était [traduction] « J'ai démissionné (ce qui comprend la retraite, des raisons de santé, le déménagement pour accompagner un conjoint ou une personne à charge) ». Le prestataire n'a pas coché cette case pour indiquer qu'il avait quitté son emploi⁶.

⁴ Voir la (deuxième) lettre de l'employeur datée du 15 novembre 2021, aux pages GD 2-16 et GD 3-33. Comme la division générale l'a souligné dans sa décision, l'employeur a reporté la date limite pour se conformer du 12 décembre 2021 au 2 janvier 2022. Le prestataire a témoigné à cet égard vers 59 min 12 s dans l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale.

⁵ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi, à la page GD 3-8.

⁶ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi, à la page GD 3-3.

- Le formulaire de demande posait la question de savoir s'il retournerait travailler pour cet employeur. Il a répondu « ne sais pas »⁷.
- L'employeur a produit un relevé d'emploi daté du 30 novembre 2021⁸. Il y a mentionné que le prestataire avait été suspendu sans traitement à ce moment-là. L'employeur n'a fourni aucun autre relevé d'emploi.
- Le prestataire a parlé à la Commission le 19 janvier 2022. Il aurait déclaré que son employeur l'avait congédié. Il aurait déclaré : [traduction] « Je suis maintenant licencié »⁹.
- Le prestataire a parlé à la Commission plusieurs semaines plus tard, le 11 février 2022. Il aurait déclaré avoir été congédié. Il aurait également déclaré qu'il avait suivi les règles et qu'il n'aurait pas pu savoir qu'il serait congédié¹⁰.
- Le prestataire a parlé à la Commission le 5 avril 2022. Il aurait déclaré qu'il [traduction] « ne savait pas exactement quand il avait été licencié (peut-être en décembre 2021 ou au début de janvier 2022) »¹¹.
- Lorsque le prestataire a répondu à l'avis d'intention du Tribunal de la sécurité sociale de rejeter sommairement son appel, il s'est reporté à l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le prestataire a écrit que le rôle de la division générale n'était pas de décider si son congédiement était justifié. Il n'a pas dit avoir quitté volontairement son emploi¹².

⁷ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi, à la page GD 3-7.

⁸ Voir le relevé d'emploi daté du 30 novembre 2021 à la page GD 3-17.

⁹ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 19 janvier 2022, à la page GD 3-19.

¹⁰ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 11 février 2022, à la page GD 3-20.

¹¹ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 5 avril 2022, à la page GD 3-34.

¹² Voir la lettre du prestataire datée du 17 août 2022, adressée au Tribunal de la sécurité sociale, aux pages GD 7-15 à GD 7-17.

- Lors de l'audience devant la division générale, le membre a demandé ce qui s'était passé après le 15 novembre 2021. Le représentant du prestataire a déclaré qu'il ne s'était rien passé¹³. Il a déclaré ce qui suit : [traduction] « [Le prestataire] est essentiellement parti, c'est le dernier contact qu'il a eu avec son employeur. Ce dernier a préparé le relevé d'emploi du prestataire, qui a demandé des prestations d'assurance-emploi. » Le représentant a expliqué que le prestataire s'était retrouvé dans une position difficile : soit il perdrait son emploi, soit il contreviendrait à ses croyances.
- Le membre a également demandé si le prestataire avait été congédié le 13 décembre 2021. Le représentant a répondu que les circonstances étaient obscures parce que l'employeur n'avait fourni aucun autre relevé d'emploi après cette date¹⁴.
- Le représentant du prestataire a déclaré que son client avait cru comprenait que [traduction] « lorsqu'il a quitté les lieux, il ne reviendrait pas, et cela a été essentiellement communiqué par sa superviseuse »¹⁵.
- Le prestataire a témoigné qu'il a reçu une lettre de licenciement de son employeur reportant la date limite, confirmant son congédiement le 3 janvier 2022¹⁶.
- Dans sa demande de permission d'en appeler/avis d'appel à la division d'appel, le prestataire a mentionné que la date du 2 janvier 2022 était [traduction] « bien après la date de ce qui était dans les faits son licenciement le 15 novembre 2022 »¹⁷.

¹³ Entre 54 min 6 s et 54 min 45 s environ de l'enregistrement audio de la décision de la division générale.

¹⁴ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à 57 min 15 s environ.

¹⁵ Entre 57 min 34 s et 57 min 53 s environ de l'enregistrement audio de la décision de la division générale.

¹⁶ Entre 58 min 59 s et 59 min 20 s environ de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

¹⁷ Voir la lettre du prestataire datée du 13 octobre 2022, page AD 1-10.

– **Mes conclusions : la division générale n'a pas omis de déterminer si le prestataire a quitté volontairement son emploi**

[22] La division générale n'a pas examiné tous ces éléments de preuve concernant les circonstances entourant le départ du prestataire de son emploi. Mais la division générale n'avait pas à entreprendre un examen exhaustif de la preuve en l'espèce parce qu'il était évident que le prestataire n'avait pas quitté son emploi.

[23] Lorsque le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 16 novembre 2021, il a déclaré qu'il était en congé sans solde. Il a également déclaré qu'il ne savait pas quand il retournerait au travail. Il est peu probable qu'il se soit attendu à retourner au travail à un moment donné s'il avait quitté son emploi en raison de ce qu'il croyait être de la discrimination à son endroit.

[24] L'employeur du prestataire lui a remis un relevé d'emploi à la fin de novembre 2021. L'employeur a mentionné qu'il avait suspendu le prestataire sans solde. Le prestataire ne l'a pas contesté. Il n'a pas, par exemple, demandé à son employeur de modifier le relevé d'emploi pour déclarer qu'il avait quitté son emploi. Un relevé d'emploi n'établit peut-être pas entièrement la situation d'un prestataire, mais ce dernier ne l'a contesté à aucun moment.

[25] Le prestataire a parlé à la Commission en janvier, février et avril 2022. Chaque fois, il a déclaré que son employeur l'avait congédié.

[26] Lorsque le prestataire a comparu devant la division générale, il n'a donné aucune indication selon laquelle il avait quitté son emploi. Le prestataire et son représentant ont eu l'occasion de préciser les circonstances de sa cessation d'emploi. Toutefois, la confusion portait sur le **moment** où l'employeur a congédié le prestataire, et non sur la question de savoir si le prestataire a démissionné ou a été congédié.

[27] Pas plus tard qu'à la date de la demande du prestataire à la division d'appel, le prestataire estimait avoir été dans les faits congédié le 15 novembre 2021. Cela coïncide avec l'avis de suspension de l'employeur. Toutefois, si le prestataire estimait que la lettre de son employeur était dans les faits une lettre de licenciement, on peut

soutenir qu'il ne pouvait avoir quitté son emploi. Rien n'indique que le prestataire a communiqué à quelque moment que ce soit qu'il avait quitté son emploi – avant le 15 novembre 2021, à cette date ou par la suite.

[28] Dans l'ensemble, les actions du prestataire et ses communications après le 15 novembre 2021 montrent qu'il n'avait pas envisagé de rompre la relation d'emploi avec son employeur. Autrement dit, il n'avait pas encore démissionné avant que son employeur ne le congédie officiellement en janvier 2022.

[29] Compte tenu de la preuve dont elle disposait, la division générale n'a pas omis à mon avis de se pencher sur la question de savoir si le prestataire avait quitté volontairement son emploi.

La division générale a-t-elle omis d'appliquer l'article 29c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[30] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas exercé sa compétence et n'a pas appliqué l'article 29c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁸.

[31] En vertu de cet article, il existe un motif valable de quitter volontairement un emploi si le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi, s'il y a discrimination fondée sur un motif de discrimination illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[32] J'ai déjà conclu que la preuve démontre que le prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. Pour cette raison, l'article 29c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi* n'est pas pertinent et ne s'applique pas à la situation du prestataire.

[33] La division générale n'a pas omis de se demander si le prestataire était fondé à quitter son emploi ou s'il avait d'autres solutions raisonnables pour le simple motif qu'il

¹⁸ En vertu de cet article, il existe un motif valable de quitter volontairement un emploi si le prestataire n'avait pas d'autre solution raisonnable que de partir ou de prendre un congé, compte tenu de toutes les circonstances, y compris la question de savoir s'il existe une discrimination fondée sur un motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

n'a pas quitté son emploi. La division générale n'a pas omis d'appliquer l'article 29c)(iii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La division générale a-t-elle omis d'appliquer l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[34] Le prestataire soutient que la division générale a omis d'appliquer l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Suivant cette disposition, la Commission accorde le bénéfice du doute au prestataire sur la question de l'existence de circonstances ou de conditions ayant pour effet de le rendre inadmissible au bénéfice des prestations ou de l'en exclure si les éléments de preuve présentés de part et d'autre à cet égard sont équivalents.

[35] Le prestataire affirme que la preuve démontre clairement qu'il a quitté son emploi. Mais il affirme que s'il y avait un doute au sujet de cette preuve et qu'il n'était pas clair soit qu'il a quitté son emploi, soit qu'il a été congédié, la division générale aurait dû lui accorder le bénéfice du doute.

[36] Il ressort clairement de la preuve que le prestataire a été congédié de son emploi, de sorte qu'il n'était pas nécessaire que la division générale ait envisagé d'appliquer l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[37] Quoi qu'il en soit, dans les cas d'inconduite, l'article s'applique habituellement lorsque la preuve est équivalente en ce qui concerne la question de savoir si un prestataire s'est livré à une inconduite. Le bénéfice du doute serait ensuite accordé à ce prestataire.

[38] En l'espèce, les parties ne contestent pas les circonstances qui ont mené à la cessation d'emploi du prestataire. Elles sont d'accord pour dire que le prestataire ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Les faits de cette affaire n'ont tout simplement pas déclenché l'application de l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La division générale a-t-elle mal interprété l'inconduite?

[39] Le prestataire soutient que la division générale a mal interprété le sens d'inconduite. Il soutient que le [traduction] « refus illégal ou inacceptable [par l'employeur] d'une demande d'exemption d'un employé fondée sur des motifs religieux [...] contrecarre une allégation d'inconduite contre cet employé »¹⁹.

[40] Dans l'affaire *Mishibinijima*²⁰, la Cour d'appel fédérale a conclu que le fait que l'employeur ait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de son employé sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* était un facteur non pertinent. Le défaut de prendre des mesures d'adaptation ne faisait tout simplement pas partie de la question de savoir s'il y avait eu inconduite. La division générale n'a pas mal interprété l'inconduite en ne tenant pas compte de l'absence de mesures d'adaptation.

[41] La question de savoir si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à l'égard du prestataire relève d'une autre instance. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas l'instance par laquelle le prestataire peut obtenir le redressement qu'il recherche²¹.

La division générale a-t-elle mal décrit la cessation d'emploi du prestataire en novembre 2021?

[42] Mis à part le fait que le prestataire déclare avoir quitté son emploi, il soutient qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi après le 1^{er} janvier 2022 parce qu'il affirme que son employeur l'avait déjà congédié dans les faits. Il affirme qu'il ne travaillait plus et qu'il n'y a eu aucune communication ou relation avec son employeur après le 15 novembre 2021.

¹⁹ Voir la lettre du prestataire datée du 13 octobre 2022, page AD1-10.

²⁰ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²¹ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits qui lui sont garantis par l'*Alberta Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne de l'Alberta). La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance; voir également l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel la Cour affirme que l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

[43] La division générale a conclu que le prestataire n'était pas inadmissible au bénéfice des prestations entre le 14 novembre 2021 et le 1^{er} janvier 2022. La division générale a conclu que la Commission n'avait pas prouvé qu'il avait été suspendu en raison d'une inconduite. Le prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[44] La division générale a conclu que la Commission n'avait pas établi ou prouvé que l'employeur avait suspendu le prestataire en raison d'une inconduite. Toutefois, la division générale a tout de même conclu que l'employeur avait suspendu le prestataire ou l'avait mis en congé sans solde, même si elle a conclu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[45] Bien que le prestataire n'ait peut-être pas reçu de communications de son employeur pendant plusieurs semaines avant le mois de janvier 2022, cela n'a pas eu pour effet de transformer sa suspension ou son congé en congédiement. Son employeur a mentionné en des termes clairs que le prestataire continuerait de faire l'objet d'une suspension sans solde jusqu'à ce qu'il se conforme à sa politique de vaccination ou jusqu'à ce qu'il soit licencié.

[46] La division générale n'a pas mal décrit la cessation d'emploi du prestataire en novembre 2021. Bien que la Commission n'ait peut-être pas prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la division générale a admis que l'employeur l'avait mis en congé sans solde.

[47] La division générale a conclu que l'employeur a congédié le prestataire le 1^{er} janvier 2022 pour inconduite. Par conséquent, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations.

Conclusion

[48] La division générale n'a pas commis d'erreur en concluant que le prestataire avait été congédié le 1^{er} janvier 2022 pour inconduite. La preuve n'appuie pas les arguments du prestataire selon lesquels il a quitté volontairement son emploi avant

cette date. Le prestataire soutient que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard, mais cela dépasse la portée de la compétence de la division d'appel. Le prestataire pourrait avoir des recours ailleurs.

Janet Lew
Membre de la division d'appel