



[TRADUCTION]

Citation : *PK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 2019

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

Décision

Partie appelante : P. K.
Représentante ou représentant : Anthony Lungu
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (591980) datée du 21 juin 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 21 septembre 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 26 septembre 2023
Numéro de dossier : GE-23-2024

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné la perte de son emploi). Cela signifie que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelante a perdu son emploi. L'employeur de l'appelante a indiqué que l'appelante avait été congédiée parce qu'elle n'était pas retournée au travail à la date qu'avait exigée l'employeur.

[4] Même si l'appelante ne conteste pas que cela se soit produit, elle affirme que cela ne constitue pas une inconduite. L'appelante était en vacances à l'extérieur du Canada. Pendant son absence, la grand-mère de l'appelante est décédée. L'appelante affirme qu'en raison de ses croyances religieuses, elle ne pouvait pas quitter l'endroit où elle était tant que tous les rites funéraires n'étaient pas terminés. L'appelante a demandé à son employeur de lui accorder une prolongation, mais l'employeur ne lui a pas accordé un délai suffisant. L'appelante affirme que l'employeur ne lui a pas fourni de mesures d'adaptation, ce qui lui a causé des difficultés excessives parce qu'il ne lui a pas accordé la période d'absence dont elle avait besoin.

[5] La Commission a initialement conclu que l'appelante avait volontairement quitté son emploi. Cette conclusion était en partie fondée sur le relevé d'emploi, qui indiquait que l'appelante avait démissionné. La Commission affirme maintenant que, indépendamment de la question de savoir si l'appelante a quitté volontairement son emploi ou si elle a été congédiée pour inconduite, le résultat est le même. La

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties appelantes qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

Commission affirme que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Questions en litige

[6] L'appelante est-elle exclue du bénéfice des prestations?

[7] Pour répondre à cette question, je dois d'abord décider si l'appelante a quitté volontairement son emploi ou si elle a été congédiée. Si je décide que l'appelante a quitté volontairement son emploi, j'examinerai alors la question de savoir si son départ était justifié.

[8] Si je décide que l'appelante a quitté volontairement son emploi, j'examinerai alors la question de savoir si la raison de son congédiement était une inconduite selon la loi.

Analyse

[9] Il y a un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui énonce deux raisons pour lesquelles une personne peut être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi : (1) un départ volontaire sans justification; et (2) un congédiement pour inconduite². Parfois, il n'est pas évident de déterminer si une personne a démissionné ou quitté volontairement son emploi. La loi indique que, dans ces situations, je ne suis pas liée par la façon dont la Commission l'a décidé³. L'exclusion peut être fondée sur l'une ou l'autre des deux raisons, pourvu qu'elle soit étayée par la preuve⁴.

[10] En d'autres termes, bien que la Commission ait décidé que l'appelante avait quitté volontairement son emploi, je peux examiner la preuve et décider s'il s'agit effectivement d'un cas d'inconduite.

[11] Bien que la question (de savoir si l'appelante est exclue) soit la même, la question de savoir qui doit prouver quoi est différente, selon si l'affaire concerne un

² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Décision *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

⁴ Décision *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

départ volontaire sans justification ou un départ pour inconduite. Je déciderai donc d'abord du type d'affaire dont il s'agit.

L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi sans justification ou a-t-elle été congédiée?

[12] Si l'appelante avait le choix de rester ou de quitter son emploi, elle a alors quitté volontairement son emploi⁵.

L'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi

[13] Pour décider si l'appelante a quitté volontairement son emploi, je dois d'abord décider si elle avait le choix de rester ou de quitter cet emploi⁶.

[14] La loi indique qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi et qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi⁷.

[15] Le fardeau de la preuve de démontrer que le départ était volontaire incombe à la Commission⁸.

[16] L'appelante a toujours soutenu qu'elle n'avait pas quitté (volontairement) son emploi⁹.

[17] La Commission a décidé que c'était le choix personnel de l'appelante de ne pas retourner au travail. C'est pourquoi elle a décidé qu'il s'agissait d'un départ volontaire¹⁰.

[18] Dans l'avis d'appel de l'appelante, elle a fourni la lettre de congédiement qu'elle a reçue de son employeur¹¹.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

⁷ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* énonce cette règle.

⁸ Voir les décisions *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; et *Canada (Procureur général) c Patel*, 2010 CAF 95.

⁹ Voir, par exemple, le dossier d'appel aux pages GD3-7, GD3-23 et GD2-11.

¹⁰ Voir le dossier d'appel aux pages GD3-30 et GD3-40.

¹¹ Voir le dossier d'appel à la page GD2-49.

[19] La Commission note, dans ses observations, qu'il peut s'agir d'un cas de congédiement¹².

[20] Je conclus qu'à première vue, il ne s'agit pas d'un départ volontaire. L'appelante n'avait pas le choix de rester ou de quitter son emploi. Je conclus que c'est l'employeur qui a mis fin à l'emploi. L'employeur a écrit à l'appelante le 13 mars 2023 et l'a informée que son emploi prenait fin¹³.

[21] La Commission a noté qu'elle n'a pas été en mesure de parler à l'employeur de l'appelante¹⁴. Après que la Commission eut mené son enquête initiale, l'employeur a délivré un deuxième relevé d'emploi modifié. Le deuxième relevé d'emploi indiquait comme raison de la cessation d'emploi le code « K - Autre »¹⁵ plutôt que le code « E - Départ volontaire », comme l'indiquait le premier relevé d'emploi¹⁶.

[22] Ces facteurs, ainsi que le témoignage de l'appelante, m'ont amené à conclure que la question n'était pas de savoir si l'appelante avait quitté volontairement son emploi. Cela signifie que la Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau de prouver que l'appelante avait quitté volontairement son emploi.

Il n'est pas nécessaire de déterminer s'il existe une justification

[23] Avoir déterminé que l'appelante n'a pas quitté volontairement son emploi, je n'ai pas à examiner la question de la justification.

Quelle était la raison du congédiement?

[24] Étant donné que j'ai conclu que l'appelante avait été congédiée, j'examine maintenant la question de savoir si elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[25] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois déterminer deux choses. Je dois d'abord déterminer pourquoi

¹² Voir le dossier d'appel à la page GD4-3.

¹³ Voir le dossier d'appel à la page GD2-49.

¹⁴ Voir le dossier d'appel à la page GD4-3.

¹⁵ Voir le dossier d'appel à la page GD3-41.

¹⁶ Voir le dossier d'appel à la page GD3-21.

l'appelante a perdu son emploi. Ensuite, je dois déterminer si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[26] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle n'est pas retournée au travail le 13 mars 2023, comme l'exigeait son employeur. Les parties s'entendent sur ce point. Je ne vois rien dans le dossier qui suggérerait le contraire. J'accepte donc que ce soit la raison du congédiement de l'appelante.

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

[27] La raison du congédiement de l'appelante est une inconduite selon la loi.

[28] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'« inconduite », mais la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) montre comment décider si le congédiement de l'appelante constitue une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle établit le critère juridique relatif à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[29] Selon la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, délibérée ou intentionnelle¹⁷. L'inconduite s'entend aussi d'une conduite d'une telle insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré¹⁸. L'appelante n'est pas obligée d'avoir une intention injustifiée (en d'autres termes, elle n'a pas l'intention de faire quelque chose de mal) pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi¹⁹.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁹ Voir la décision *Procureur général du Canada v Secours*, A-352-94 (en anglais seulement).

[30] Un employé pourrait être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'il a fait quelque chose de « mal » ou de « mauvais »²⁰.

[31] Il y a inconduite si l'appelante savait ou devait savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle fasse l'objet de mesures disciplinaires ou qu'elle soit congédiée²¹.

[32] La loi n'indique pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur²². Je dois plutôt mettre l'accent sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²³.

[33] La Commission doit prouver que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus que probable que l'appelante ait perdu son emploi en raison d'une inconduite²⁴.

[34] Je ne peux trancher que les questions relevant de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre de décision concernant la question de savoir si l'appelante disposait d'autres recours en vertu d'autres lois. De plus, il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a congédiée à tort ou s'il aurait dû lui fournir des mesures (d'adaptation) raisonnables²⁵. Je dois plutôt mettre l'accent sur une chose : la question

²⁰ Voir la décision *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140 aux paragraphes 18 et 20. La Cour d'appel fédérale a déclaré que la raison à l'origine du congédiement de l'employé n'est pas pertinente. Dans cette affaire, l'employé voulait être avec sa famille, ce que son avocat considérait comme une conduite irréprochable. La Cour a déclaré qu'il importe peu de savoir si on pouvait blâmer l'employé soit ou non dans ce contexte. « La conduite pertinente est celle liée à l'emploi. » Dans cette affaire, la Cour a conclu que le « régime d'assurance-emploi ne vise pas à déterminer si un employé a été congédié pour un motif valable ».

²¹ Voir la décision *Mishibinjima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

²³ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁴ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration v Bartone*, A-369-88 (en anglais seulement).

²⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

de savoir si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait équivaut à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[35] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était juste ou légale. Le rôle du Tribunal est de juger si l'employé a satisfait ou non aux critères de l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁶.

[36] Dans une affaire de la Cour d'appel fédérale appelée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'a congédié à tort²⁷. Il a perdu son emploi en raison de la politique de dépistage de drogues de son employeur. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances. Il a déclaré qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était pas en mesure de travailler en toute sécurité en raison de sa consommation de drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage de drogues auraient dû être encore valides.

[37] En réponse, la Cour d'appel fédérale a noté qu'elle a toujours déclaré que, dans les affaires d'inconduite, la question est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non pas s'il s'agit d'un congédiement injustifié²⁸.

[38] La Cour d'appel fédérale a également déclaré qu'au moment d'interpréter et d'appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*, il faut clairement mettre l'accent sur le comportement de l'employé, et non sur celui de l'employeur. Elle a souligné que les employés qui sont congédiés à tort ont d'autres recours à leur disposition. Ces recours pénalisent le comportement de l'employeur, plutôt que d'obliger les contribuables à payer pour les actes de l'employeur sous forme de prestations d'assurance-emploi²⁹.

²⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

²⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

[39] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, le prestataire a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues³⁰. Il a soutenu qu'il avait été congédié à tort, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui fournir des mesures d'adaptation en fonction de ses propres politiques et de la législation provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a déclaré que le comportement de l'employeur n'était pas pertinent au moment de décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³¹.

[40] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, le prestataire a perdu son emploi à cause de sa dépendance à l'alcool³². Il a soutenu que son employeur devait lui fournir des mesures d'adaptation parce que la dépendance à l'alcool est considérée comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a de nouveau déclaré qu'il faut mettre l'accent sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait; il importe peu si l'employeur a omis de fournir des mesures d'adaptation à l'employé³³.

[41] Ces affaires démontrent que mon rôle n'est pas d'examiner le comportement ou les politiques de l'employeur et de déterminer s'il était juste de congédier l'appelante. Je dois plutôt mettre l'accent sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[42] Récemment, la Cour fédérale a rendu la décision *Cecchetto*³⁴. Le Tribunal (la division générale et la division d'appel) avait refusé d'accorder des prestations à l'appelant parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. La Cour a conclu que le Tribunal a un « rôle [limité et précis] à jouer au sein du système judiciaire³⁵ ». Dans cette affaire, on devait décider pourquoi l'appelant avait été congédié et s'il s'agissait d'une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁰ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

³¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

³² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁴ Voir *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

³⁵ Voir *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux paragraphes 46 et 47.

[43] Cela signifie que, si l'appelante a d'autres préoccupations, elles seraient mieux traitées par d'autres tribunaux et cours.

Ce qu'affirment la Commission et l'appelante

[44] La Commission et l'appelante s'entendent sur les faits clés de l'affaire. Les faits clés sont les faits que la Commission doit prouver pour démontrer que la conduite de l'appelante constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[45] Les parties s'entendent quant à la chronologie des événements. Je tiens pour avéré l'ensemble de la chronologie.

[46] L'appelante a demandé un congé pour se rendre en Inde. Son employeur lui a accordé le congé. L'appelante a quitté le Canada le 13 février 2023 et devait revenir le 26 février 2023³⁶.

[47] Pendant que l'appelante était en Inde, sa grand-mère a subi un accident vasculaire cérébral et a été admise en soins intensifs à l'hôpital³⁷.

[48] L'appelante a écrit à son employeur pour lui demander une prolongation du congé pour cette raison³⁸. L'employeur lui a demandé de signer une lettre énonçant les conditions.

[49] L'employeur a répondu à l'appelante en refusant d'autoriser son retour le 17 mars 2023. L'employeur a plutôt accordé une prolongation du congé jusqu'au 7 mars 2023³⁹. The employer asked her to sign a letter that outlined terms and conditions.⁴⁰ Cette lettre comprenait les éléments suivants :

- un énoncé reconnaissant que le congé initialement accordé pour les vacances de l'appelante était jusqu'au 28 février 2023;

³⁶ Voir le dossier d'appel aux pages GD2-20 et GD2-21.

³⁷ Voir le dossier d'appel à la page GD2-23.

³⁸ Voir le dossier d'appel à la page GD2-25.

³⁹ Voir le dossier d'appel à la page GD2-28.

⁴⁰ Voir le dossier d'appel à la page GD2-30.

- le fait que l'employeur accordait à l'appelante cinq jours de congé supplémentaires;
- le fait qu'on ait demandé à l'appelante de retourner au travail le 7 mars 2023;
- la condition selon laquelle l'appelante devait, avant son retour au travail, fournir des documents pour démontrer le vol que l'appelante avait réservé à l'origine (c'est-à-dire la date de départ initiale et la date d'achat);
- la clause selon laquelle : [traduction] « si vous ne retournez pas au travail à la date de retour prévue susmentionnée, nous supposons que vous avez démissionné de votre poste et votre emploi prendra fin ».

[50] L'appelante a témoigné qu'elle comprenait cette lettre. L'appelante a témoigné qu'elle avait signé cette lettre et en a retourné une copie à son employeur.

[51] Malheureusement, le 2 mars 2023, la grand-mère de l'appelante est décédée⁴¹.

[52] L'appelante a écrit à son employeur pour lui demander une prolongation de son congé. Elle a déclaré qu'elle pourrait revenir au plus tard le 15 mars 2023⁴².

[53] L'employeur a répondu à l'appelante en lui indiquant qu'ils ne lui accorderaient que quatre jours supplémentaires. L'employeur affirme que les jours supplémentaires ont été accordés selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre signée antérieurement. L'employeur précise que l'appelante devait retourner au travail le lundi 13 mars 2023⁴³.

[54] L'appelante a répondu par écrit à son employeur et a tenté d'expliquer ses coutumes religieuses. Elle a expliqué qu'il ne lui était pas possible de partir, car on croit que l'âme du défunt pourrait suivre la personne qui part⁴⁴.

[55] L'employeur a répondu par écrit : [traduction] « Aucune autre demande de prolongation du congé ne sera accordée. Comme nous l'avons déjà mentionné, vous

⁴¹ Voir le dossier d'appel à la page GD2-36.

⁴² Voir le dossier d'appel à la page GD2-38.

⁴³ Voir le dossier d'appel à la page GD2-38.

⁴⁴ Voir le dossier d'appel à la page GD2-42.

devez retourner au travail le 13 mars 2023 selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre que vous avez signée⁴⁵ ».

[56] L'appelante a répondu par écrit à l'employeur, demandant encore une fois une prolongation du congé⁴⁶. Encore une fois, l'employeur a répété ce qui suit : [traduction] « vous devez retourner au travail le 13 mars 2023 selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre que vous avez signée⁴⁷ ».

[57] L'appelante a ensuite écrit à nouveau à l'employeur, mais cette fois, à son superviseur direct. Elle a demandé à nouveau une prolongation du congé⁴⁸. Son superviseur a répondu : [traduction] « vous devez retourner au travail le 13 mars 2023 selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre que vous avez signée⁴⁹ ».

[58] L'appelante n'est pas retournée au travail le 13 mars 2023. L'employeur a envoyé à l'appelante une lettre mettant fin à son emploi⁵⁰.

[59] À son retour au Canada, l'appelante a pris des mesures pour tenter de récupérer son emploi, mais elle n'a pas réussi à le récupérer. Elle a présenté une revendication de congédiement injustifié qui a été réglée⁵¹. L'employeur n'a pas reconnu avoir commis des actes répréhensibles, mais il lui a versé une indemnité de départ. Il a également modifié le relevé d'emploi pour indiquer « K - Autre » plutôt que de « Départ volontaire ».

[60] La Commission affirme qu'il y a une preuve que l'appelante a demandé un congé, qui a été refusé. L'appelante a décidé délibérément de ne pas retourner au travail. La Commission affirme que l'assurance-emploi est conçue pour aider les personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables. L'employeur a imposé

⁴⁵ Voir le dossier d'appel à la page GD2-42.

⁴⁶ Voir le dossier d'appel à la page GD2-43.

⁴⁷ Voir le dossier d'appel à la page GD2-43.

⁴⁸ Voir le dossier d'appel à la page GD2-47.

⁴⁹ Voir le dossier d'appel à la page GD2-46.

⁵⁰ Voir le dossier d'appel à la page GD2-49.

⁵¹ Voir le procès-verbal du règlement à la page GD2-79 du dossier d'appel.

une date de retour au travail à l'appelante, mais l'appelante n'est pas retournée au travail à cette date. La Commission affirme que cela a mis fin à la relation d'emploi. La Commission a conclu que le défaut de l'appelante de retourner au travail constitue une inconduite au sens de la Loi. La Commission affirme que l'appelante savait que son emploi prendrait fin et qu'elle a choisi de ne pas retourner à la date à laquelle l'employeur lui avait demandé de le faire⁵².

[61] L'appelante affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite parce qu'elle n'avait pas l'intention de faire quoi que ce soit de mal. Elle estime que son employeur avait l'obligation de lui fournir des mesures d'adaptation en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario. L'appelante affirme que son employeur n'a pas discuté des congés d'urgence auxquels elle pouvait avoir droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*⁵³. L'appelante affirme qu'elle a clairement indiqué à son employeur qu'elle avait besoin de mesures d'adaptation pour raisons d'ordre religieux et que l'employeur ne lui en a accordé aucun.

[62] L'appelante a déclaré à la Commission qu'elle savait quelles seraient les conséquences si elle ne retournait pas au travail⁵⁴. L'appelante a également déclaré à la Commission qu'elle savait qu'elle était en congé non autorisé lorsqu'elle a continué à demeurer loin du travail plus longtemps que ce que son employeur avait autorisé. L'appelante a de nouveau déclaré à la Commission qu'elle savait quelles en seraient les conséquences⁵⁵.

[63] À l'audience, le témoignage de l'appelante était moins clair. L'appelante a témoigné qu'elle n'avait reçu qu'une seule lettre de l'employeur. C'était la lettre du 23 février 2023 que l'appelante a signée et retournée à son employeur⁵⁶. Cela signifie que l'appelante n'a signé aucune autre lettre. L'appelante a témoigné qu'elle savait que

⁵² Voir le dossier d'appel aux pages GD4-3 et GD4-4.

⁵³ Voir la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, LO 2000, c 41. Il ne m'appartient pas de déterminer si l'employeur avait la responsabilité d'informer l'appelante de tout autre congé auquel elle aurait pu avoir droit.

⁵⁴ Voir le dossier d'appel à la page GD3-28.

⁵⁵ Voir le dossier d'appel à la page GD3-38.

⁵⁶ Voir le dossier d'appel à la page GD2-30.

la lettre qu'elle avait signée indiquait explicitement que, si elle ne retournait pas au travail au plus tard le 7 mars 2023, son emploi prendrait fin⁵⁷.

[64] Lorsque l'employeur a accordé à l'appelante la prolongation de son congé du 7 mars 2023 au 13 mars 2023, l'employeur n'a cessé de mentionner que la prolongation était [traduction] « selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre que [l'appelante avait] signée ».

[65] L'appelante a témoigné qu'elle pensait que les conditions ne renvoyaient qu'à la demande de l'employeur de fournir ses renseignements sur son vol initial. Elle a témoigné qu'elle pensait que l'employeur lui enverrait une autre lettre à signer. Elle affirme donc qu'elle ne pensait pas que les conditions auxquelles renvoyait l'employeur comprenaient la possibilité qu'elle puisse être congédiée pour ne pas être retournée au travail. L'appelante a témoigné qu'elle croyait qu'il était possible de régler ce problème et qu'elle serait toujours en mesure de travailler.

[66] Je conclus que l'appelante savait, ou aurait dû savoir, qu'elle risquait de perdre son emploi. J'arrive à cette conclusion parce que c'est ce que l'employeur lui a expressément indiqué dans sa lettre du 23 février 2023. L'appelante a témoigné qu'elle avait compris cette lettre comme indiquant qu'elle risquait de perdre son emploi si elle ne retournait pas au travail au plus tard le 7 mars 2023.

[67] Je crois comprendre que, lorsque l'appelante a reçu une autre prolongation de son congé jusqu'au 13 mars 2023, l'appelante espérait que cela ne signifierait pas la fin de son emploi lorsqu'elle n'est pas revenue après cette date, mais c'était le cas.

[68] Il n'est pas contesté que l'employeur a répété à plusieurs reprises à l'appelante qu'il ne faisait que prolonger son congé autorisé jusqu'au 13 mars 2023 selon les [traduction] « mêmes conditions » que celles énoncées dans la lettre du 23 février 2023. Je conclus qu'il serait raisonnable de comprendre que la condition très précise voulait que, si l'appelante ne retournait pas au travail avant la date prévue, son emploi prenne

⁵⁷ Voir le dossier d'appel à la page GD2-30.

fin. Par conséquent, je conclus que l'appelante avait bon espoir que cette condition explicite de la lettre ne s'appliquait pas à la prolongation jusqu'au 13 mars 2023.

[69] Les conditions énoncées dans la lettre du 23 février 2023 n'exigeaient que deux choses. La première condition exigeait que l'appelante fournisse une copie de son itinéraire de vol initial avant de retourner au travail. L'appelante a témoigné qu'elle s'était conformée à cette condition avant de demander la prolongation du congé du 7 mars au 15 mars 2023. L'appelante a témoigné qu'elle s'était conformée à cette condition avant de demander la prolongation du congé du 7 mars au 15 mars 2023.

[70] La deuxième condition énoncée dans la lettre indique que l'appelante devait retourner au travail au plus tard le 7 mars 2023 et que si elle ne retournait pas au travail, elle serait congédiée. Aucune autre condition n'était énoncée dans cette lettre. Je ne conclus pas qu'il est raisonnable d'interpréter que, lorsque l'appelante a obtenu une prolongation de son congé jusqu'au 13 mars 2023, cette condition ne s'appliquait plus.

[71] Encore une fois, l'employeur a signalé à plusieurs reprises à l'appelante que la prolongation du congé était fondée selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre du 23 février 2023. Lorsque j'ai demandé des précisions à l'appelante concernant cette question à l'audience parce que j'étais confuse, elle a affirmé qu'elle pensait que l'employeur lui enverrait une autre lettre.

[72] Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante savait, ou aurait dû savoir, que la condition la plus importante de la lettre du 23 février 2023 était qu'elle devait retourner à la date indiquée ou qu'elle perdrait son emploi.

[73] L'appelante a témoigné qu'elle comprenait cette condition lorsqu'elle a initialement reçu la lettre. Elle a témoigné qu'elle l'avait signée. L'employeur a accordé une nouvelle prolongation du congé du 7 mars 2023 au 13 mars 2023. L'employeur a indiqué à plusieurs reprises à l'appelante que la prolongation du congé jusqu'au 13 mars 2023 était fondée selon les mêmes conditions que celles énoncées dans la lettre du 23 février 2023. Je conclus que cela signifie que la lettre du 23 février 2023 a

simplement été modifiée pour permettre à l'appelante de s'absenter jusqu'au 13 mars 2023 plutôt que jusqu'au 7 mars 2023.

[74] On ignore à quelle autre condition l'employeur aurait fait allusion. L'appelante a témoigné qu'à ce moment-là, elle s'était déjà conformée à la première condition de la lettre en envoyant à son employeur l'itinéraire de vol original. Donc, à première vue, le fait que l'employeur a accepté de modifier la date de retour indiquée n'a pas changé son opinion selon laquelle l'appelante perdrait son emploi si elle ne retournait pas au travail. Il s'agissait de la seule autre condition de la lettre que l'employeur a mentionnée à plusieurs reprises dans sa correspondance avec l'appelante.

Charte et droits de la personne

[75] L'appelante estime que les actions de l'employeur étaient contraires au *Code des droits de la personne* de l'Ontario⁵⁸. L'appelante estime que ses droits ont été violés lorsque son employeur l'a obligée à rentrer chez elle lorsqu'elle avait des obligations religieuses ou culturelles qui exigeaient qu'elle demande en Inde.

[76] Au Canada, un certain nombre de lois protègent les droits d'une personne. La Charte est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et les libertés.

[77] Comme il a été expliqué à l'appelante à l'audience, ces lois sont appliquées par différents tribunaux et cours. Le Tribunal peut décider si un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ou de son règlement) porte atteinte aux droits garantis par la Charte. Le représentant de l'appelante a déclaré à l'audience qu'il ne contestait aucune partie de la *Loi sur l'assurance-emploi*; il estime plutôt que les actions de l'employeur de l'appelante ont violé la Charte ou les droits de la personne.

[78] Il a été expliqué à l'appelante et au représentant de l'appelante que déterminer si une mesure prise par un employeur contrevient à la Charte ou à la législation sur les

⁵⁸ Voir le *Code des droits de la personne*, LRO 1990, c H.19.

droits de la personne excède ma compétence (mon autorité). Il a également été expliqué à l'appelante qu'elle aurait besoin de s'adresser à un autre tribunal pour régler ces types de questions. Le représentant de l'appelante a affirmé qu'il comprenait et qu'il souhaitait poursuivre.

Décision *Astolfi c Canada (Procureur général)*⁵⁹

[79] J'ai demandé au représentant de l'appelante s'il alléguait que c'était l'employeur qui avait causé l'inconduite dans la présente affaire.

[80] Dans la décision *Astolfi*, le président-directeur général de l'employeur a frappé du poing une table et a crié avec colère contre à l'employé. À la suite de cette réunion, l'employé a écrit à l'employeur et a indiqué qu'il ne travaillerait plus au bureau tant que la situation n'aurait pas fait l'objet d'une enquête et n'aurait pas été réglée. L'employé a par la suite reçu l'ordre de se présenter au bureau la semaine suivante. Il ne l'a pas fait. L'employeur a décidé que l'employé avait abandonné son emploi.

[81] La Cour fédérale a conclu que les agissements du président-directeur général étaient ce qui a poussé l'employé à rester à l'écart, c'est-à-dire à commettre l'inconduite. La Cour fédérale a conclu que le Tribunal aurait dû tenir compte des actions de l'employeur et de la façon dont elles ont influé sur ce que l'employé a fait.

[82] Dans la décision *Astolfi*, la Cour fédérale a déclaré ce qui suit :

La déclaration selon laquelle la DG devait [TRADUCTION] « se concentrer sur la conduite du prestataire, et non sur celle de l'employeur », est problématique, et ce, pour un certain nombre de raisons. Premièrement, il s'agit d'une application étroite du critère juridique de l'inconduite, ce qui a poussé la DG à mal interpréter la jurisprudence. Il est vrai que, une fois l'inconduite de l'employé établie, la DG n'est pas tenue de se demander si le congédiement était justifié (*Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725, au par. 19). Toutefois, il y a une distinction importante à faire entre la conduite d'un employeur après l'inconduite alléguée et la conduite d'un employeur qui, en premier lieu, peut avoir provoqué « l'inconduite »⁶⁰.

⁵⁹ Voir la décision *Astolfi c (Procureur général)*, 2020 CF 30.

⁶⁰ Voir la décision *Astolfi c (Procureur général)*, 2020 CF 30 au paragraphe 31.

[83] Le représentant de l'appelante a soutenu que la conduite de l'employeur consistant à fixer le 13 mars 2023 comme date limite doit être prise en considération. Il a soutenu que la conduite de l'employeur, qui n'était pas conforme au *Code des droits de la personne* de l'Ontario, est ce qui a amené l'appelante à ne pas retourner au travail. Il a soutenu que cette affaire est similaire à celle dans la décision *Astolfi* parce que la conduite de l'employeur a mené aux actions de l'appelante.

[84] Respectueusement, je ne suis pas d'accord. Je conclus que la présente affaire se distingue de la décision *Astolfi*. Il est possible que l'employeur de l'appelante ait violé une autre loi ou un autre code. Toutefois, ce n'est pas les actions de l'employeur qui ont incité l'appelante à continuer de demeurer en Inde et à ne pas revenir avant la date de retour au travail indiquée par l'employeur.

[85] L'appelante a été claire dans son témoignage et dans ses déclarations à la Commission. Elle n'avait aucune intention de quitter l'Inde avant que les rites funéraires ne soient terminés. C'était sa décision. Je comprends parfaitement et j'éprouve de l'empathie à l'égard du fait que l'appelante a été placée dans une position difficile. L'appelante a même écrit à son employeur et lui a dit que, s'il ne lui accordait pas une prolongation de son congé, elle pourrait être forcée de démissionner⁶¹, mais cela ne signifie pas que les actions de l'employeur ont obligé l'appelant à faire ce choix.

[86] Il n'y a eu aucune rupture dans la causalité. Une fois que la grand-mère de l'appelante est décédée, l'appelante avait l'intention de demeurer en Inde jusqu'à ce que les rites funéraires soient terminés. Il est regrettable que son employeur n'ait pas accordé de prolongation de son congé. Pourtant, le fait que l'employeur n'ait pas accordé la prolongation n'a pas changé ce que l'appelant avait l'intention de faire. L'appelante a été claire devant le Tribunal et la Commission, ainsi qu'envers son employeur. Elle avait l'intention de demeurer en Inde jusqu'à ce que les rites funéraires soient terminés. Cela signifie que la décision de l'appelante a toujours été de demeurer en Inde. La conduite de l'employeur n'a créé aucun problème pour sa sécurité. La conduite de l'employeur n'a pas changé les choix que l'appelante a faits. Plus

⁶¹ Voir le dossier d'appel à la page GD2-47.

précisément, l'appelante a choisi de demeurer en Inde pendant la durée des rites funéraires. Par conséquent, je conclus que la décision *Astolffi* se distingue de la présente affaire. Cela signifie que je dois continuer de mettre l'accent sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait.

[87] Dans la décision *Cecchetto*, la Cour fédérale a également indiqué clairement que le régime d'assurance-emploi ne satisfasse peut-être pas un prestataire, il « existe des moyens par lesquels le [prestataire] peut adéquatement faire valoir ses revendications à l'intérieur du système judiciaire⁶² ».

[88] Cela signifie qu'il y a d'autres recours possibles pour les parties appelantes si elles estiment que leur employeur n'a pas agi conformément à leur contrat de travail, ou qu'une autre loi a été violée. Pour cette raison, je n'ai pas le pouvoir de décider du bien-fondé, de la légitimité ou de la légalité de la politique ou de l'exigence de son employeur selon laquelle l'appelante devait retourner au travail à la date prévue. Il n'appartient pas au Tribunal de juger si l'employeur a manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation au titre du *Code des droits de la personne* de l'Ontario ou de toute autre loi. L'appelante dispose d'autres façons d'obtenir une réparation complète à l'égard de cette question. Cela signifie que je ne déciderai pas si l'employeur a violé une obligation au titre d'une autre loi.

[89] Encore une fois, je dois mettre l'accent uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre une décision concernant la question de savoir si l'appelante disposait d'autres recours en vertu d'autres lois⁶³. Je dois plutôt examiner la question de savoir si ce qu'a fait ou n'a pas fait l'appelante équivaut à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Quels sont les éléments de l'inconduite?

[90] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y avait eu inconduite pour les motifs qui suivent.

⁶² Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 49.

⁶³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[91] Il n'est pas contesté que l'employeur a communiqué à l'appelante qu'elle devait retourner au travail au plus tard le 13 mars 2023. L'appelante savait qu'elle devait retourner au travail. Je conclus que l'appelante a fait elle-même le choix de ne pas retourner au travail à la date prévue. Je comprends parfaitement ses raisons d'ordre religieux pour ne pas retourner au travail. Pourtant, mon rôle n'est pas d'examiner le caractère raisonnable du refus de l'appelante de respecter l'exigence de son employeur. Cela signifie que le choix de l'appelante de ne pas retourner à son travail le 13 mars 2023 **était conscient, délibéré et intentionnel.**

[92] L'employeur a exigé que l'appelante retourne au travail au plus tard le 13 mars 2023. L'appelante ne l'a pas fait. Cela signifie qu'elle ne s'était pas conformée à l'exigence de son employeur. Cela signifie qu'elle ne s'est pas présentée au travail pour **remplir ses obligations envers son employeur.** Il s'agit d'une inconduite.

[93] Comme il a été mentionné ci-dessus, il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a congédiée à tort ou s'il aurait dû lui fournir des mesures d'adaptation raisonnables⁶⁴.

[94] L'appelante a convenu qu'elle savait que son employeur l'obligeait à retourner au travail au plus tard le 13 mars 2023. J'ai conclu ci-dessus que l'appelante savait, ou aurait dû savoir, que le fait de ne pas retourner au travail pourrait entraîner la perte de son emploi. Cela signifie que l'appelante savait, ou aurait dû savoir, **qu'il y avait une réelle possibilité de congédiement.**

[95] En ne retournant pas au travail à la date imposée par son employeur, l'inconduite a eu pour conséquence que l'appelante **a perdu son emploi.**

[96] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite parce que l'appelante savait qu'elle devait retourner au travail le 13 mars 2023. Elle n'a pas respecté l'exigence de son employeur. L'appelante savait qu'elle ne respectait pas l'exigence de son employeur de retourner au travail au plus tard à la date indiquée par l'employeur. Cela signifie qu'elle n'a pas

⁶⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

rempli ses obligations envers son employeur. L'appelante savait également, ou aurait dû savoir, qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison.

Par conséquent, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[97] Compte tenu de mes conclusions ci-dessus, je conclus que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[98] La Commission a prouvé que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[99] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Elizabeth Usprich

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