



[TRADUCTION]

Citation : *KM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 862

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

Décision

Partie appelante : K. M.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (453244) datée du 22 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 28 juillet 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 5 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-1063

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue, puis congédiée, en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a accompli un acte qui a mené à sa suspension et à son congédiement). Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme infirmière autorisée dans un hôpital. L'employeur a placé la prestataire en « congé sans solde non disciplinaire » et l'a ensuite congédiée parce qu'elle ne respectait pas sa politique de vaccination contre la COVID-19 au travail. La prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi².

[4] La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible à des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait été suspendue et qu'elle avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite³.

[5] La prestataire n'est pas d'accord parce que l'employeur a violé ses droits lorsqu'il a imposé une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19⁴. De plus, elle a été harcelée et contrainte par l'employeur de se faire vacciner contre la COVID-19.

Documents déposés après l'audience

[6] À l'audience, la prestataire a affirmé qu'elle avait des documents qui ne faisaient pas partie du dossier. Elle a expliqué qu'elle avait une copie d'un courriel envoyé par

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite.

² Voir la lettre concernant le congé non payé aux pages GD7-4 à GD7-9; le relevé d'emploi à la page GD3-16.

³ Voir la décision initiale aux pages GD3-23 à GD3-24 et la décision de révision aux pages GD3-40 à GD3-41.

⁴ Voir les formulaires d'appel aux pages GD2-1 à GD2-24.

l'employeur au sujet de la politique, sa demande d'exemption et la réponse de l'employeur, un avis de responsabilité concernant le vaccin, une lettre de congédiement et une lettre concernant le congé sans solde.

[7] La prestataire a soumis tous ces documents après l'audience, documents que j'ai acceptés parce qu'ils étaient pertinents⁵. Une copie a été transmise à la Commission. Aucune réponse de la Commission n'a été reçue à ce jour.

Question en litige

[8] La prestataire a-t-elle été suspendue et a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[9] Le prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite ou qui quitte volontairement son emploi sans justification est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁶.

[10] Le prestataire qui est suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁷.

[11] Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi⁸.

[12] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a cessé de travailler en raison de son inconduite, je dois trancher deux questions. Premièrement, je dois établir

⁵ Voir les pages GD6-1 à GD6-19 et GD7-1 à GD7-9.

⁶ Article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 31 de la Loi; à moins que sa période de suspension prenne fin, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il accumule suffisamment d'heures chez un autre employeur depuis le début de la suspension.

⁸ Voir les paragraphes 32(1) et 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins qu'il ne reprenne son emploi, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il accumule suffisamment d'heures auprès d'un autre employeur.

pourquoi la prestataire a cessé de travailler. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle cessé de travailler?

[13] Je conclus que la prestataire a été placée en congé obligatoire et sans solde du 12 novembre 2021 au 26 novembre 2021 parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur contre la COVID-19.

[14] Plus précisément, la prestataire n'a pas obtenu sa première dose du vaccin contre la COVID-19 avant le 12 novembre 2021. La date limite pour obtenir sa première dose du vaccin contre la COVID-19 a ensuite été repoussée au 26 novembre 2021 et elle n'a toujours pas obtempéré⁹. Je remarque que, bien que la prestataire ait été placée en congé non disciplinaire sans solde, il s'agit d'une suspension parce qu'elle n'était pas autorisée à retourner au travail et qu'elle était jugée inapte à se présenter au travail.

[15] Je conclus également que la prestataire a perdu son emploi le 30 novembre 2021 parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur¹⁰.

[16] Cela est conforme au témoignage de la prestataire, au relevé d'emploi, à la lettre concernant le congé sans solde et à la lettre de congédiement, aux discussions entre la Commission et la prestataire, ainsi qu'avec l'employeur¹¹.

Quelle était la politique de l'employeur?

[17] L'employeur a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19 (politique) à compter du 1^{er} novembre 2021. Une copie de la politique était jointe au

⁹ Voir les pages GD7-4 à GD7-9.

¹⁰ Voir les pages GD3-21, GD7-4 à GD7-9 et GD6-16 à GD6-17.

¹¹ Voir les pages GD3-16, GD3-18, GD3-19, GD6-16 à GD6-17 et GD7-4 à GD7-9.

courriel du président-directeur général (PDG) envoyé aux employés le 1^{er} novembre 2021¹².

[18] Le courriel indique que l'hôpital a mis en place une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 pour tous les employés après que le conseil d'administration l'a approuvée à l'unanimité le 27 octobre 2021. L'objectif était de protéger les patients, les collègues, les familles et les autres personnes qui pourraient présenter un risque élevé d'effets graves sur la santé liés à la maladie de COVID-19¹³.

[19] La politique exige que les employés obtiennent et fournissent des preuves de leur première dose de vaccination contre la COVID-19 au plus tard le 12 novembre 2021¹⁴.

[20] La politique autorise les exemptions médicales qui doivent être acceptées par le *service de santé et de sécurité au travail* de l'hôpital. Elle précise que les exemptions fondées sur des croyances ou la religion seront évaluées au cas par cas¹⁵.

La politique a-t-elle été communiquée à la prestataire?

[21] L'employeur a indiqué à la Commission que la politique avait été communiquée aux employés par courriel, par téléphone avec les gestionnaires et par des réunions¹⁶.

[22] La prestataire a affirmé qu'elle a pris connaissance de la politique pour la première fois le 1^{er} novembre 2021 après avoir reçu un courriel du PDG envoyé à tout le personnel¹⁷. Elle a convenu que la politique lui avait été communiquée à plus d'une occasion parce qu'elle commençait à avoir l'impression que l'employeur la harcelait.

[23] Je conclus que la politique a été communiquée pour la première fois à la prestataire le 1^{er} novembre 2021.

¹² Voir la politique aux pages GD6-1 à GD6-4.

¹³ Voir les pages GD6-1, GD6-2.

¹⁴ Voir la page GD6-3.

¹⁵ Voir la page GD6-3.

¹⁶ Voir la page GD3-19.

¹⁷ Voir les pages GD6-1 à GD6-4.

Quelles ont été les conséquences du non-respect de la politique?

[24] La politique prévoit que le défaut de s'y conformer au plus tard le 12 novembre 2021 entraînera un congé sans solde ou une suspension¹⁸. Elle précise ensuite que le licenciement suivra le 30 novembre 2021.

[25] La lettre concernant le congé sans solde envoyée à la prestataire indique que le non-respect du délai prolongé pour obtenir sa première dose du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 26 novembre 2021 entraînera son licenciement¹⁹.

[26] La prestataire a témoigné qu'elle a été suspendue du 1^{er} novembre 2021 au 26 novembre 2021. Comme elle n'a pas respecté la politique, elle a perdu son emploi le 30 novembre 2021. Cela est conforme à la lettre concernant le congé sans solde et à la lettre de congédiement envoyée par l'employeur²⁰.

Y a-t-il une raison pour laquelle la prestataire n'a pas pu se conformer à la politique?

[27] Comme je l'ai mentionné précédemment, la politique prévoyait une exemption médicale, une exemption pour croyance ou motif religieux.

[28] La prestataire a témoigné qu'elle a un problème cardiaque. Elle a parlé de ses préoccupations à son médecin. Elle n'a toutefois pas été en mesure d'obtenir une attestation médicale qui l'aurait exemptée du vaccin contre la COVID-19 parce que son médecin a dit qu'elle devrait d'abord se faire vacciner et voir s'il y avait une réaction²¹. Elle a expliqué qu'elle n'était pas prête à prendre le risque.

[29] La prestataire a également déclaré qu'elle avait bel et bien présenté à l'employeur une demande d'exemption fondée sur les droits de la personne le

¹⁸ Voir la page GD6-3.

¹⁹ Voir les pages GD7-4 à GD7-9.

²⁰ Voir les pages GD7-4 à GD7-9 et GD6-17 à GD6-18.

²¹ Voir la page GD3-20.

12 novembre 2021²². Elle a fourni une copie de sa demande d'exemption, mais celle-ci a été refusée par l'employeur²³.

S'agit-il d'une inconduite au sens de la loi, la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[30] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle²⁴. L'inconduite comprend aussi une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré²⁵.

[31] Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (autrement dit, elle ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi²⁶.

[32] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû 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 soit congédiée²⁷.

[33] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue et a 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 probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite²⁸.

[34] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[35] Premièrement, je conclus que la politique a été communiquée à la prestataire et qu'elle était au courant des dates limites pour s'y conformer. La prestataire a également eu suffisamment de temps pour se conformer à la politique.

²² Voir la demande d'exemption aux pages GD6-8 à GD6-10.

²³ Voir la réponse de l'employeur aux pages GD6-18 à GD6-19.

²⁴ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁵ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

²⁶ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

²⁷ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁸ Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[36] Plus précisément, la politique lui a été communiquée le 1^{er} novembre 2021, date à laquelle le PDG a envoyé un courriel à tout le personnel. Elle devait obtenir sa première dose du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 12 novembre 2021. Cette période a été prolongée jusqu'au 26 novembre 2021.

[37] Deuxièmement, je conclus que la prestataire a volontairement choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. J'admets que la prestataire n'avait pas d'intention coupable en choisissant de ne pas être vaccinée contre la COVID-19, ce qui a été son propre choix. Toutefois, il s'agit quand même d'une inconduite parce que l'employeur a instauré une politique qui faisait de la vaccination contre la COVID-19 une condition pour le maintien de son emploi.

[38] Elle a fait un choix délibéré. Le tribunal a déjà affirmé qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁹.

[39] Troisièmement, je conclus que la prestataire savait ou aurait dû savoir que le non-respect entraînerait une suspension et un congédiement. Bien que l'employeur ait indiqué qu'il s'agissait d'un congé sans solde non disciplinaire, il s'agissait d'une suspension parce que la prestataire n'était pas autorisée à travailler et qu'elle était jugée inapte à retourner au travail.

[40] Les conséquences lui ont été communiquées le 1^{er} novembre 2021 dans le courriel du PDG envoyé courriel à tout le personnel et dans la lettre concernant le congé sans solde envoyée le 12 novembre 2021.

[41] Quatrièmement, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était exemptée de la politique. La prestataire n'a présenté aucune exemption médicale à l'employeur parce qu'elle n'a pas pu obtenir une attestation médicale de son médecin. Bien qu'elle ait présenté à l'employeur une demande d'exemption fondée sur les droits de la personne, cette exemption a été refusée.

²⁹ *Canada (Procureur général) c Bellevance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

[42] La *Commission ontarienne des droits de la personne* a affirmé que le vaccin n'est pas obligatoire, mais que le *Code des droits de la personne de l'Ontario*³⁰ permet généralement de rendre obligatoire et d'exiger une preuve de vaccination pour protéger les gens au travail ou lorsqu'ils reçoivent des services, pourvu que des mesures de protection soient mises en place pour s'assurer que les personnes qui ne peuvent être vaccinées pour des raisons visées par le *Code* soient raisonnablement prises en compte³¹.

[43] Enfin, je reconnais généralement que l'employeur peut décider d'établir et d'imposer des politiques en milieu de travail. Dans ce cas, l'employeur a imposé une politique de vaccination en raison de la pandémie de COVID-19. Ainsi, la vaccination contre la COVID-19 est devenue une condition de son emploi lorsque l'employeur a mis en place la politique. La prestataire a enfreint la politique lorsqu'elle a choisi de ne pas s'y conformer et cela a nui à sa capacité de s'acquitter de son devoir envers l'employeur.

[44] L'objectif de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi de manière involontaire et qui se retrouvent sans travail. La perte d'emploi doit être involontaire³². En l'espèce, la perte d'emploi n'était pas involontaire parce que ce sont les gestes de la prestataire qui ont mené à sa suspension et à son congédiement.

Qu'en est-il des autres arguments de la prestataire?

[45] La prestataire a soulevé d'autres arguments pour étayer sa position. En voici quelques-uns :

- a) La politique de l'employeur était discriminatoire parce qu'elle entraînait un traitement différent.

³⁰ Voir le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

³¹ Voir l'article intitulé « Énoncé de politique de la CODP sur l'exigence de vaccination et de preuve de vaccination » daté du 22 septembre 2021 à l'adresse https://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/énoncé-de-politique-de-la-codp-sur-l'exigence-de-vaccination-et-de-preuve-de-vaccination.

³² *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] 2 RCS 29.

- b) Elle estimait que l'employeur la harcelait.
- c) L'employeur n'a pas fourni de mesures d'adaptation.
- d) L'employeur a enfreint la convention collective.
- e) L'employeur n'a pas discuté de la politique à l'avance avec les employés et le syndicat.
- f) D'autres provinces ont réembauché leurs infirmières non vaccinées.

[46] La cour a affirmé que le Tribunal ne peut déterminer si le congédiement ou la pénalité était justifié. Le Tribunal doit déterminer si la conduite de la prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³³. J'ai déjà conclu que la conduite de la prestataire constitue effectivement de l'inconduite en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[47] Je prends note des arguments supplémentaires de la prestataire, mais je n'ai pas le pouvoir de les trancher. Le recours de la prestataire consiste à tenter une action en justice ou devant tout autre tribunal qui pourrait examiner ses arguments particuliers.

[48] À l'audience, la prestataire a confirmé que le syndicat a déjà déposé plusieurs griefs au nom des employés. Elle espère avoir une mise à jour à la fin de 2022, ou au début de 2023.

Conclusion

[49] La prestataire avait le choix et a décidé de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Ce choix a donné lieu à un résultat indésirable, une suspension et un congédiement.

³³ Voir *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

[50] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi.

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

Solange Losier

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