



[TRADUCTION]

Citation : *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 591

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

Décision

Partie appelante :

L. 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 (427086) datée du 21 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Candace R. Salmon

Mode d'audience :

Téléconférence

Date d'audience :

Le 24 août 2021

Personne présente à l'audience :

Appelante

Date de la décision :

Le 29 septembre 2021

Numéro de dossier :

GE-21-1361

Décision

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

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 12 avril 2021, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle ne cherchait pas d'emploi.

[6] La prestataire admet qu'elle n'est pas disponible pour travailler, car elle ne portera pas de masque et le port du masque est obligatoire dans sa province. Elle soutient que le port d'un masque est contraire aux droits de la personne et à la liberté religieuse, et qu'il n'y a pas d'emploi convenable pour elle puisque les emplois pour lesquels elle est qualifiée exigent le port d'un masque.

Question que je dois examiner en premier

La prestataire ne souhaite pas faire un appel lié à la *Charte canadienne des droits et libertés*

[7] Dans ses observations, la prestataire fait référence aux droits de la personne, à la discrimination et à la liberté religieuse. À la lecture de ces termes, j'ai parlé à la prestataire

d'un appel lié à la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les appels liés à la *Charte canadienne des droits et libertés* sont traités différemment des appels habituels liés à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les appels liés à la *Charte canadienne des droits et libertés* sont plus complexes et exigent des avis différents.

[8] Avant l'audience, j'ai parlé à la prestataire de l'option de faire un appel lié à la *Charte canadienne des droits et libertés* et je lui ai expliqué le processus. Plus précisément, j'ai expliqué que je ne peux pas tenir compte des arguments liés aux articles de la *Charte canadienne des droits et libertés* si elle n'a pas suivi le processus précis prévu à cette fin. La prestataire a décidé de compter sur le contenu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et son règlement, et a choisi de ne pas aller de l'avant avec un processus d'appel pour les questions constitutionnelles. Pour cette raison, je n'ai pas examiné l'argument de la prestataire sous l'angle de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Question en litige

[9] La prestataire était-elle disponible pour travailler à compter du 12 avril 2021?

Analyse

[10] La prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 13 avril 2021. Elle a travaillé pour son employeur dans le domaine des soins de santé de 1996 à 2021, et a démissionné le 19 février 2021. Elle a déclaré avoir quitté son emploi pour des raisons morales et religieuses. Elle a fait valoir que c'est son droit moral, humain et « divin » de respirer de l'air frais et que le port du masque obligatoire imposé par la province rend cela impossible. Elle a ajouté qu'elle a aussi des préoccupations d'ordre moral au sujet du port du masque, parce qu'elle croit que les masques sont insalubres et qu'elle devrait pouvoir choisir d'écarter les risques du port du masque pour sa santé et sa sécurité.

[11] La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas cherché un nouvel emploi avant de quitter son travail puisque le port du masque était obligatoire partout. Elle a également confirmé qu'elle n'avait pas parlé avec son employeur de solutions pour éviter de quitter

son emploi. Elle a mentionné qu'elle avait d'abord porté un masque lorsqu'on lui avait demandé, mais elle trouvait que c'était difficile de respirer. Son gestionnaire a essayé de l'accommoder avec d'autres types de masques. Toutefois, elle trouvait difficile de respirer avec un masque, peu importe le modèle.

[12] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Elle doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[13] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[14] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[15] La Commission a établi que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[16] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si la prestataire était disponible pour travailler.

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[17] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁵. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[18] Je dois aussi évaluer les démarches que la prestataire a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme⁶ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- présenter des demandes d'emploi;
- participer à des entrevues.

[19] La Commission affirme que les démarches de la prestataire n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi, car elle a avoué ne pas chercher de travail⁷.

[20] La prestataire était d'accord avec la déclaration selon laquelle elle ne cherchait pas de travail. Le 15 juin 2021, elle a déclaré à un agent de la Commission qu'elle ne cherchait pas de travail⁸. Elle a répété le 21 juillet 2021 qu'elle ne cherchait pas d'emploi parce qu'elle : [traduction] « devrait porter un masque »⁹. Dans son avis d'appel, elle a déclaré qu'elle ne porte pas de masque : [traduction] « et cela m'empêche d'être disponible pour travailler, tant que l'obligation du port du masque sera en vigueur »¹⁰. À l'audience, j'ai demandé à la prestataire si elle avait cherché un autre emploi avant de quitter son poste, ou si elle avait cherché du travail depuis qu'elle avait quitté son emploi. Elle a déclaré qu'elle ne l'avait pas fait.

[21] Je conclus que la prestataire n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi, car elle a avoué plusieurs fois qu'elle ne cherchait pas de travail.

⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir GD3-27.

⁸ Voir GD3-28.

⁹ Voir GD3-39.

¹⁰ Voir G2-1.

Elle a un curriculum vitæ, mais elle n'a pas présenté de demande d'emploi et n'a pas fait aucune autre démarche pour trouver du travail conformément au *Règlement sur l'assurance-emploi*. Comme elle ne peut pas prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi, je conclus qu'elle est inadmissible aux prestations aux termes de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] La prestataire n'a pas démontré que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

Emploi convenable

[23] Qu'est-ce qui rend un emploi convenable? La prestataire a fait valoir que ses croyances religieuses doivent être prises en compte puisqu'à son avis aucun emploi ne peut lui convenir en raison de son droit religieux de ne pas porter de masque.

[24] Dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*, des dispositions établissent ce que je dois tenir en compte pour déterminer si un emploi est convenable. Je dois déterminer si la santé et les capacités physiques de la prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, si l'horaire de travail est compatible à ses obligations familiales ou à ses croyances religieuses, et si la nature du travail est contraire à ses convictions morales ou à ses croyances religieuses¹¹.

[25] La prestataire a déclaré que rien ne l'empêchait de se déplacer. Elle a une blessure au cou qui limite sa capacité de lever des objets lourds. Cela est décrit dans une évaluation de la capacité de travail effectuée par la commission des accidents du travail de sa province. À l'audience, elle ne pouvait pas se souvenir de la limite en poids exacte, mais elle a souligné qu'elle avait des mesures d'adaptation pour lever des objets. Elle a également déclaré qu'elle est atteinte de fibromyalgie, ce qui lui cause de l'insomnie. Pour cette raison, elle préfère travailler à temps partiel parce qu'elle ne peut pas travailler cinq jours de suite.

¹¹ Voir l'article 9.002(b) et 9.002(c) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[26] La prestataire a déclaré qu'elle n'a aucune restriction pour ses heures de travail, sauf qu'elle n'est pas disponible pour travailler le samedi en raison du sabbat. En ce qui concerne la nature d'un travail qui est contraire à ses convictions morales ou à ses croyances religieuses, la prestataire a déclaré qu'elle ne travaillerait pas avec de l'alcool, par exemple.

[27] La prestataire a également fait valoir que le port d'un masque est contraire à ses croyances religieuses et à ses convictions morales, parce que vous : [traduction] « ne pouvez pas respirer de l'air frais, de sorte que l'utilisation du masque porte atteinte » à ses croyances chrétiennes.

[28] J'ai remarqué que la Commission avait demandé à la prestataire si elle avait un problème de santé qui pourrait s'aggraver avec le port d'un masque. Elle a déclaré qu'elle souffrait d'asthme, mais lorsqu'on lui a demandé un certificat médical, elle a dit qu'elle n'irait pas plus loin sur ce point. Elle a dit que même si elle avait « des poumons en parfaite santé », elle ne porterait pas de masque. Elle a aussi confirmé que l'asthme n'est pas la principale raison pour laquelle elle a quitté son emploi et qu'elle ne cherchait pas de travail. Elle a mentionné qu'elle avait démissionné par principe, pour des raisons religieuses et liées aux droits de la personne. Elle a aussi confirmé qu'elle ne voulait pas demander de prestations de maladie parce qu'elle n'est pas incapable de travailler en raison d'une maladie, et qu'elle n'avait reçu aucune directive de son médecin pour ne pas porter de masque.

[29] J'estime qu'un emploi convenable pour la prestataire exigerait qu'elle soulève des objets qui n'excèdent pas le poids indiqué dans son évaluation de la capacité de travail, et ne l'obligerait pas à se présenter le samedi et à travailler directement avec de l'alcool ou dans un endroit où de l'alcool est servi puisque cela est contraire à ses croyances religieuses.

[30] Je suis en désaccord avec les déclarations de la prestataire comme quoi un emploi qui l'oblige à porter un masque n'est pas convenable puisque cela est contraire à sa liberté religieuse et à ses convictions morales.

[31] La prestataire soutient que c'est son droit religieux et de la personne de refuser d'endommager ses poumons en portant un masque. Elle ajoute que les preuves démontrent que le port d'un masque est dangereux et qu'elle veut prévenir des problèmes de santé futurs. Dans sa lettre de démission, la prestataire a mentionné « les véritables mesures de santé » tirées du livre *Le Ministère de la Guérison*¹². Elle a soutenu que le fait de devoir porter un masque est contraire à son droit de respirer de l'air frais, ce qui est également contraire à l'une des mesures de santé de Dieu. Dans cette lettre, la prestataire n'a fait référence à aucune revue médicale pour appuyer ses déclarations.

[32] Avant l'audience, la prestataire a présenté des documents supplémentaires décrits comme des : [traduction] « rapports médicaux crédibles concluant que les résultats des essais sur le port de masque ne soutiennent pas son efficacité »¹³. Elle soutient que ces rapports appuient ses préoccupations liées au port du masque. Je suis en désaccord, j'estime que les articles, qui portent sur les taux d'infection de la grippe et à la suite de chirurgies en lien avec le port du masque, ne sont pas pertinents à la question d'un emploi convenable.

[33] J'estime que la prestataire n'a pas présenté de preuve médicale crédible démontrant que le port du masque peut nuire à la santé et elle n'a pas fait valoir qu'elle ne pouvait pas porter de masque pour des raisons médicales.

[34] J'estime que la question du port du masque n'est pas liée à la religion. Autrement dit, il ne fait pas partie d'un système de croyances auquel souscrit la prestataire. Elle n'a pas prouvé que le port du masque est objectivement ou subjectivement interdit par sa religion. Je conclus qu'elle a fait un choix personnel et qu'elle a une préférence ou une croyance singulière qui ne correspond pas à une croyance religieuse. La question que je dois trancher n'est pas celle de savoir si un masque offre une protection contre la COVID-19 et n'a rien à voir avec une croyance religieuse ou une conviction morale.

¹² Voir GD3-33.

¹³ Voir GD10.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[35] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si la prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁴ :

- a) montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[36] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁵.

– Vouloir retourner travailler

[37] La prestataire n'a pas montré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[38] La prestataire n'a fait aucune démarche pour obtenir un emploi convenable. Elle soutient que ses seules qualifications exigent de travailler avec les gens, et elle ne peut pas le faire sans masque. J'ai déjà conclu que le refus de porter un masque n'est pas un élément de la définition d'un emploi convenable. En effet, la prestataire n'a pas prouvé que le port du masque était contraire à une croyance religieuse ou morale et n'a pas soutenu qu'elle avait un problème de santé qui limitait sa capacité de porter un masque.

[39] J'estime qu'il est insuffisant de déclarer simplement qu'il n'y a pas d'emplois sur le marché que la prestataire pourrait occuper sans même chercher un emploi. Comme la

¹⁴ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

¹⁵ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

prestataire n'a pas essayé de trouver un emploi, elle n'a pas prouvé qu'elle veut retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[40] La prestataire n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[41] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁶.

[42] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que la prestataire a faites pour trouver un emploi comprenaient avoir son curriculum vitæ. J'ai expliqué les motifs ci-dessus au moment de déterminer si la prestataire a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi.

[43] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément parce qu'elle n'a fait aucune démarche pour chercher des emplois disponibles, contacter des employeurs ou postuler réellement à un emploi quelconque. Elle demande à recevoir des prestations d'assurance-emploi en soulignant qu'elle n'a jamais eu recours au programme, mais qu'elle y a cotisé. Toutefois, il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que le fardeau du choix de la prestataire d'être au chômage soit transféré aux contribuables.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[44] La prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler. Elle a refusé de porter un masque pendant la pandémie mondiale et n'a pas respecté l'obligation de sa province de le faire. Elle reconnaît qu'elle n'aura pas accès à beaucoup d'emplois, en particulier ceux où elle devrait interagir directement avec d'autres personnes, parce qu'elle refuse de porter un

¹⁶ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Je peux l'utiliser comme point de repère seulement.

masque. J'estime que sa décision de ne pas porter de masque est un choix personnel et qu'elle a probablement indûment limité ses chances de retourner travailler.

Alors, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?

[45] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Autres éléments de preuve

[46] La prestataire a fait valoir qu'il n'est pas raisonnable de lui refuser des prestations d'assurance-emploi et qu'il est « désuet » de fonder sa décision sur la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'elle ne tient pas compte des différentes complications découlant de la pandémie.

[47] J'estime que la *Loi sur l'assurance-emploi* est le fondement de ma compétence. Je dois appliquer ses dispositions. Bien que le gouvernement ait mis en œuvre certaines dispositions temporaires liées à la pandémie, il n'a pas modifié les exigences de base concernant la disponibilité.

Conclusion

[48] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[49] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Candace R. Salmon

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