



[TRADUCTION]

Citation : *GW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 568

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

## Décision

**Partie appelante :** G. W.  
**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 (451201) datée du 6 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date d'audience :** Le 30 mars 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 11 avril 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-419

## Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire a travaillé comme éducatrice de la petite enfance pendant environ 12 ans dans un centre de la petite enfance. L'employeuse l'a d'abord congédiée le 30 septembre 2021 parce que, selon elle, la prestataire ne s'est pas conformée à sa [traduction] « politique de divulgation de la vaccination contre la COVID-19 ».

[4] La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi, indiquant qu'on l'avait mise à pied temporairement<sup>2</sup>. Par la suite, l'employeuse a délivré un relevé d'emploi modifié disant que la prestataire avait pris un congé le 30 septembre 2021<sup>3</sup>.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'elle avait été congédiée de son emploi en raison de son inconduite<sup>4</sup>.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de l'employeuse parce qu'on lui a dit qu'elle serait mise à pied de son emploi et qu'elle pourrait recevoir des prestations<sup>5</sup>. Elle n'est pas à l'aise avec la vaccination et affirme que son employeuse aurait pu s'adapter en lui offrant le dépistage rapide et d'autres protocoles.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

<sup>2</sup> Voir la demande de prestations aux pages GD3-3 à GD3-15 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir les relevés d'emploi aux pages GD3-16 et GD3-20.

<sup>4</sup> Voir la décision initiale, datée du 27 octobre 2021, à la page GD3-19, et la décision découlant de la révision, datée du 6 janvier 2022, aux pages GD3-28 et GD3-29.

<sup>5</sup> Voir les formulaires d'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-9.

## Questions que je dois examiner en premier

### J'ai demandé plus de renseignements à la Commission avant l'audience

[7] La Commission a fait référence à la politique de l'employeuse dans ses observations<sup>6</sup>. J'ai écrit à la Commission pour lui demander de fournir une copie de cette politique<sup>7</sup>.

[8] La Commission a répondu qu'elle n'a pas de copie de cette politique, mais qu'elle s'appuyait sur les déclarations que l'employeuse lui avait faites<sup>8</sup>. Une copie de sa réponse a été transmise à la prestataire.

### La prestataire a fourni des renseignements après l'audience

[9] À l'audience, la prestataire a affirmé qu'elle avait une copie de la politique de l'employeuse et qu'elle la remettrait. J'ai accepté ce document présenté après l'audience puisqu'il était pertinent aux questions à trancher<sup>9</sup>. Une copie a été transmise à la Commission.

## Question en litige

[10] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

[11] Les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations<sup>10</sup>.

[12] La partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas : la fin de sa période de suspension; la perte de son emploi ou son départ volontaire; le cumul, chez un autre

---

<sup>6</sup> Voir les observations de la Commission aux pages GD4-1 à GD4-7.

<sup>7</sup> Voir les pages GD8-1 et GD8-2 et l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>8</sup> Voir la réponse de la Commission à la page GD10-1.

<sup>9</sup> Voir le document présenté après l'audience par la prestataire aux pages GD9-1 à GD9-8.

<sup>10</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

employeur, depuis le début de cette période, d'un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable<sup>11</sup>.

[13] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire ne travaille plus chez l'employeuse. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

### **Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?**

[14] Il y avait deux relevés d'emploi au dossier. Le premier relevé d'emploi a été délivré le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et indiquait que la prestataire avait été « congédiée<sup>12</sup> ». Le relevé d'emploi modifié a été délivré le 12 novembre 2021 et indiquait « période de congé<sup>13</sup> ».

[15] J'ai posé des questions à la prestataire concernant sa situation d'emploi et je lui ai demandé si elle était en période de congé ou si elle avait été congédiée. Elle a déclaré qu'elle croit avoir été congédiée et qu'il n'est pas prévu qu'elle retourne au travail.

[16] La prestataire dément la déclaration de l'employeuse selon laquelle elle aurait fait pression d'une quelconque façon pour que le relevé d'emploi revienne à une période de congé<sup>14</sup>. Elle se fonde sur un courriel qu'elle a envoyé à l'employeuse pour lui demander de modifier le relevé d'emploi afin qu'elle puisse obtenir des prestations<sup>15</sup>. Elle a affirmé que l'employeuse a plusieurs chèques mensuels postdatés<sup>16</sup> pour ses avantages pendant une absence du travail. Elle a noté que l'employeuse encaisse systématiquement chacun des chèques une fois par mois depuis qu'elle a cessé de travailler.

---

<sup>11</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>12</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-16.

<sup>13</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-20.

<sup>14</sup> Voir le document intitulé Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, daté du 2 décembre 2021, à la page GD3-22.

<sup>15</sup> Voir le courriel, daté du 4 novembre 2021, à la page GD7-23.

<sup>16</sup> Elle a déclaré que la somme mensuelle de ses avantages est de 45,08 \$.

[17] Je reconnais qu'il y a des preuves contradictoires au dossier concernant la situation d'emploi de la prestataire. Dans sa demande, la prestataire a écrit qu'on l'avait mise à pied<sup>17</sup>. La lettre de congédiement au dossier dit que la prestataire est en période de mise à pied temporaire<sup>18</sup>. L'employeuse a dit à la Commission que la prestataire a été congédiée, mais qu'ensuite elle a subi des pressions de la part du Conseil et du personnel pour qu'elle remplace cela par une période de congé<sup>19</sup>. La prestataire a écrit que l'avocate ou l'avocat de l'employeuse a dit qu'elle n'était ni congédiée ni ne faisait l'objet d'un congédiement déguisé<sup>20</sup>.

[18] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire n'ait pas été congédiée de son emploi, mais en période de congé. La preuve confirme qu'elle est toujours employée, mais en congé. La prestataire continue à payer pour ses avantages mensuels et s'en prévaut, ce qui donne à penser qu'il n'y a pas eu de rupture du lien d'emploi. De même, le relevé d'emploi modifié précise qu'elle est en période de congé obligatoire. Ceci correspond également à la déclaration écrite de la prestataire à la Commission<sup>21</sup>. La témoin de la prestataire a déclaré qu'on ne leur a pas donné le choix et qu'ils ont été obligés de prendre un congé.

[19] Je reconnais également les preuves contradictoires de la part de l'employeuse, mais j'ai préféré les autres éléments de preuve au dossier. La lettre de l'employeuse qui fait partie du dossier indique que la prestataire est en mise à pied temporaire<sup>22</sup>. Par la suite, l'employeuse a dit à la Commission que la prestataire a été congédiée, mais ensuite elle a subi des pressions de la part du Conseil et du personnel pour qu'elle remplace cela par une période de congé<sup>23</sup>.

---

<sup>17</sup> Voir la page GD3-8.

<sup>18</sup> Voir la lettre non datée qui est à la page GD7-2; la page GD3-18; la page GD3-22 et les pages GD7-23 à GD7-25.

<sup>19</sup> Voir la page GD3-22.

<sup>20</sup> Voir la page GD7-1.

<sup>21</sup> Voir la page GD3-24.

<sup>22</sup> Voir la page GD7-2.

<sup>23</sup> Voir la page GD3-22.

[20] J'estime que la raison pour laquelle la prestataire est en période de congé obligatoire est qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeuse. Il n'y avait aucun élément de preuve selon lequel elle avait été congédiée pour une autre raison.

### **Quelle était la politique?**

[21] L'employeuse a mis en place une politique de divulgation de la vaccination contre la COVID-19; elle est entrée en vigueur le 13 septembre 2021.

[22] Une copie de la politique de l'employeuse a été présentée par la prestataire et est versée au dossier<sup>24</sup>.

[23] Certaines des parties pertinentes de la politique incluent notamment :

- a) Le médecin hygiéniste en chef a ordonné à tous les programmes agréés de garde de jeunes enfants d'élaborer, de mettre en œuvre et de veiller à la conformité avec une politique de divulgation de la vaccination contre la COVID-19<sup>25</sup>.
- b) Le centre de la petite enfance était obligé de prendre toutes les précautions raisonnables afin de préserver la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs en milieu de travail, notamment des dangers que pose une maladie infectieuse comme la COVID-19 et les variantes associées selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*<sup>26</sup>.
- c) La politique s'appliquait à tout le personnel, aux bénévoles, aux élèves et aux autres personnes.

---

<sup>24</sup> Voir la politique aux pages GD9-4 à GD9-8.

<sup>25</sup> Voir la Directive n° 6 à l'intention des hôpitaux publics au sens de la *Loi sur les hôpitaux publics*, des fournisseurs de services en vertu de la *Loi de 1994 sur les services à domicile et les services communautaires*, des services de soutien à domicile et en milieu communautaire au sens de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé*, et des services d'ambulance au sens de la *Loi sur les ambulances*, LRO 1990, c A. 19.

<sup>26</sup> Voir la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRO 1990, c O.1.

- d) Les employés devaient présenter à l'employeuse des renseignements concernant leur statut vaccinal.
- e) Les employés devaient également fournir une preuve ainsi que la confirmation indiquant qu'ils étaient pleinement vaccinés au plus tard le 30 octobre 2021.
- f) Les employés qui ne fournissent pas une preuve de vaccination complète doivent se soumettre à des tests antigéniques rapides réguliers et présenter des résultats négatifs au centre deux fois par semaine jusqu'au 30 octobre 2021 ou jusqu'à leur vaccination complète.
- g) Les employés qui demandent une exemption à la politique pour raisons médicales, en raison d'une croyance religieuse sincère ou pour des motifs reliés à des droits garantis par le *Code des droits de la personne*<sup>27</sup> de l'Ontario doivent présenter un formulaire de [traduction] « Demande de mesures d'adaptation » rempli à l'employeuse.

### **Quelles étaient les conséquences en cas de non-conformité?**

[24] La politique dit que [traduction] « les personnes qui ne sont ni pleinement vaccinées ni inscrites au programme de dépistage rapide au plus tard le 30 octobre 2021 ne peuvent pas travailler au centre, à moins d'avoir une exemption approuvée de la direction. Le dépistage rapide ne peut pas servir de solution de rechange à la vaccination sans une exemption approuvée ».

[25] La politique comporte aussi une section intitulée [traduction] « non-conformité » et elle dit : [traduction] « Les membres du personnel qui ne se conforment pas à la politique s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi<sup>28</sup> ».

[26] La politique prévoit que les employés qui ne répondent pas aux critères de mesure d'adaptation et qui décident de ne pas se faire vacciner doivent fournir

---

<sup>27</sup> Voir le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, LRO 1990, c H.19.

<sup>28</sup> Voir la page GD9-7.

l'attestation indiquant qu'ils ont terminé une séance de formation approuvée par le conseil d'administration. Pour les membres du personnel qui ne répondent pas aux critères et décident de ne pas être vaccinés, le centre peut n'avoir d'autre option que de placer l'employé en congé sans solde ou d'envisager des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation de l'emploi.

[27] La prestataire a déclaré qu'elle ignorait qu'elle serait congédiée en raison de sa conduite. Elle a expliqué que lorsqu'elle avait choisi précédemment de ne pas se faire vacciner contre la grippe, il n'y a pas eu de conséquences. Elle a fourni une copie du guide à l'intention des employés, qui traite de maladie et des maladies infectieuses et qui montre que le personnel était invité à se faire vacciner annuellement contre la grippe<sup>29</sup>.

[28] La prestataire affirme s'être conformée à la politique parce qu'elle a été testée pour la COVID-19, qu'elle a présenté ses résultats de test et qu'elle a terminé la séance de formation. Elle a fourni la preuve du dépistage, des résultats et du fait qu'elle a terminé le programme de formation<sup>30</sup>.

[29] J'ai interrogé la prestataire au sujet de la lettre au dossier remise par son employeuse<sup>31</sup>. Elle a dit à la Commission qu'elle avait reçu une lettre, mais que l'employeuse a utilisé l'expression « mise à pied »; elle pensait donc qu'elle pouvait quand même recevoir des prestations<sup>32</sup>. Elle se souvient d'avoir reçu un courriel, mais elle n'a pas tout examiné lorsqu'elle était au travail. Elle a remarqué qu'on y disait que cela mènerait à un congé sans solde ou au congédiement, mais elle ne se serait jamais attendue à ce que la situation aille si loin. Elle pensait également qu'elle disposait d'autres solutions de rechange.

[30] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire connaissait les conséquences de la non-conformité avec la politique d'obtention d'un premier vaccin le 30 septembre 2021, précisément qu'elle serait placée en période de congé sans solde

---

<sup>29</sup> Voir la page GD7-29.

<sup>30</sup> Voir les pages GD7-9 à GD7-20.

<sup>31</sup> Voir la page GD7-2.

<sup>32</sup> Voir la page GD3-26.



(ou mise à pied) et éventuellement congédiée. Une réunion du personnel a aussi eu lieu le 30 septembre 2021 et la prestataire a signalé qu'un courriel a été envoyé avant cette rencontre. Bien que l'employeuse ait pu en parler comme d'une mise à pied, la preuve ne confirme pas qu'elle était attribuable à un manque de travail, mais plutôt à la non-conformité avec sa politique.

### **Y avait-il une raison pour laquelle la prestataire ne pouvait pas se conformer à la politique?**

[31] La prestataire reconnaît qu'elle n'a pas demandé d'exemption médicale, religieuse ou relative à ses croyances à l'employeuse. Elle a expliqué qu'elle n'invoquait aucun de ces motifs.

[32] En conséquence, j'estime que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était exemptée de la politique pour des motifs médicaux, religieux ou relatifs à ses croyances.

### **La raison du congédiement de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?**

[33] J'estime que la raison du congédiement de la prestataire est une inconduite selon la loi.

[34] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>33</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>34</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable<sup>35</sup> (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal).

---

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

<sup>34</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>35</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[35] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeuse et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>36</sup>.

[36] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>37</sup>.

[37] Premièrement, la prestataire a affirmé qu'être vaccinée contre la COVID-19 n'était pas une exigence d'emploi et ne figurait pas dans son contrat de travail<sup>38</sup>. Je n'ai pas été convaincue par cet argument parce que l'employeuse a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le droit d'élaborer et d'imposer des politiques en milieu de travail et d'assurer la sécurité des employés. J'accepte également que la prestataire ait le droit de décider de se faire vacciner ou de refuser la vaccination.

[38] Deuxièmement, je reconnais que la prestataire s'est en partie conformée à la politique parce qu'elle exigeait qu'elle fasse des tests antigènes et assiste à la séance de formation. Cependant, elle ne s'est pas entièrement conformée parce qu'elle n'a pas fourni une preuve de vaccination au plus tard le 30 septembre 2021 ou obtenu une exemption de vaccination.

[39] Troisièmement, j'estime que la prestataire a délibérément et sciemment choisi de ne pas se conformer avec la politique de l'employeuse et savait que les conséquences de la non-conformité pouvaient aboutir à ce qu'elle ne soit plus en mesure de travailler (il s'agissait d'une période de congé ou d'un congédiement). La prestataire affirme qu'il ne s'agissait pas d'une façon d'agir délibérée, mais je suis en désaccord parce qu'elle a décidé de ne pas se conformer. Cela a entraîné un manquement à ses obligations envers son employeuse parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique.

---

<sup>36</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>37</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>38</sup> Voir le contrat de travail de 2019 à la page GD7-27.

[40] Enfin, je n'accepte pas que la prestataire ait été contrainte à se faire vacciner, mais plutôt qu'elle ait eu le choix. Elle a décidé de ne pas se faire vacciner pour des raisons personnelles, ce qui a mené à des conséquences indésirables, à savoir une période de congé et une perte de revenu.

### **Et si la prestataire est en désaccord avec la politique de l'employeuse et avec la sanction?**

[41] La prestataire a indiqué qu'elle a une avocate ou un avocat et qu'ils cherchent à rompre son lien d'emploi avec son employeuse.

[42] Je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeuse a porté atteinte à ses droits en la plaçant en congé sans solde ou si l'on aurait pu s'adapter à ses besoins d'une autre manière.

[43] La Cour a affirmé que le Tribunal n'a pas à décider si le congédiement était justifié ou si la sanction était justifiée. Il doit se demander si le geste posé par la prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>39</sup>.

[44] Le recours de la prestataire est de faire des démarches en cour ou devant un autre Tribunal qui peut régler ces questions particulières.

---

<sup>39</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

## Conclusion

[45] L'objectif de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'offrir une compensation aux personnes dont l'emploi a pris fin involontairement et qui sont sans travail. La perte d'emploi contre laquelle la personne est assurée doit être involontaire<sup>40</sup>. Dans la présente affaire, elle n'était pas involontaire parce que la prestataire a choisi de ne pas se conformer avec la politique de l'employeuse pour des raisons personnelles et qu'elle savait que sa conduite entraînerait éventuellement son congédiement.

[46] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. De ce fait, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

Solange Losier

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

---

<sup>40</sup> Voir la décision *Canada (commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c. Gagnon* [1988] 2 RCS 29.