



[TRADUCTION]

*ZZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 597*

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada  
Division générale – Section de l'assurance-emploi**

## Décision

**Appelante :** Z. Z.  
**Intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (458251) datée du 12 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 1<sup>er</sup> juin 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelante (prestataire)  
**Date de la décision :** Le 2 juin 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-967

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec la prestataire.

[2] Cette dernière est par conséquent admissible à des prestations d'assurance-emploi (AE).

## Aperçu

[3] La prestataire a travaillé comme infirmière dans un foyer de soins de longue durée jusqu'à ce que l'employeur la mette en congé sans solde<sup>1</sup>. Elle a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'AE<sup>2</sup>.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a d'abord décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'AE parce qu'elle avait été suspendue en raison de son inconduite<sup>3</sup>. Elle soutient qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur contre la COVID-19.

[5] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision<sup>4</sup>. Après révision, la Commission a maintenu qu'elle avait été suspendue en raison de son inconduite<sup>5</sup>.

[6] La prestataire réplique qu'il ne s'agit pas d'une inconduite, puisque l'employeur lui a accordé une exemption à la politique pour des raisons religieuses<sup>6</sup>. L'employeur a pris une mesure d'adaptation à son égard en la mettant en congé.

---

<sup>1</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-15.

<sup>2</sup> Voir la demande de prestations aux pages GD3-3 à GD3-14.

<sup>3</sup> Voir la décision initiale datée du 14 janvier 2022 à la page GD3-33.

<sup>4</sup> Voir la demande de révision aux pages GD3-35 à GD3-37.

<sup>5</sup> Voir la décision découlant de la révision datée du 12 mars 2022 à la page GD3-82.

<sup>6</sup> Voir l'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-11.

## Je dois d'abord déterminer ce qui suit :

### Inconduite ou congé volontaire

[7] Dans sa décision initiale et dans sa décision rendue à l'issue de la révision, la Commission affirme que l'« inconduite » est la question juridique. Dans ses observations, la Commission soulève toutefois une nouvelle question, à savoir que la prestataire « a quitté volontairement son emploi sans justification »<sup>7</sup>.

[8] L'inconduite et le congé volontaire entraînent tous deux l'exclusion du bénéficiaire des prestations d'AE<sup>8</sup>. Toutefois, je ne crois pas que les faits de la présente affaire permettent de conclure que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Cette dernière a témoigné qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi le 29 novembre 2021. Elle affirme que l'employeur a approuvé son exemption pour des motifs religieux et a pris une mesure d'adaptation en la mettant en congé.

[9] Quoi qu'il en soit, même si ce dossier avait été considéré comme un cas de congé volontaire, la Commission aurait dû prouver d'abord que la prestataire avait quitté volontairement son emploi. À mon avis, elle n'aurait pas satisfait à ce critère, puisque ni la preuve au dossier ni le témoignage de la prestataire ne permettaient d'arriver à cette conclusion<sup>9</sup>.

[10] Je conclus par conséquent que la seule question juridique à trancher est celle de savoir si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite<sup>10</sup>.

### Question en litige

[11] La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

---

<sup>7</sup> Voir les pages GD4-1 à GD4-8 et l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

<sup>8</sup> Voir l'article 30(1) de la Loi sur l'AE.

<sup>9</sup> Voir les pages GD3-15; GD3-19 et GD3-81.

<sup>10</sup> Voir l'article 31 de la Loi sur l'AE.

## Analyse

[12] Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'AE jusqu'à la fin de la période de suspension, jusqu'à la perte de cet emploi ou son départ volontaire ou jusqu'au cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, d'un nombre suffisant d'heures d'emploi<sup>11</sup>.

### **Pourquoi la prestataire ne travaille-t-elle plus?**

[13] Je conclus que la prestataire ne travaille pas parce qu'elle a été mise en congé sans solde le 29 novembre 2021.

[14] Le relevé d'emploi indique qu'elle a été mise en congé<sup>12</sup>. Cela concorde également avec la discussion de l'employeur avec la Commission et le témoignage de la prestataire<sup>13</sup>.

### **Quelle était la politique de l'employeur?**

[15] L'employeur a mis en place une « politique d'immunisation des travailleurs contre la COVID-19 » (politique) le 7 octobre 2021. Une copie de cette politique se trouve au dossier<sup>14</sup>.

[16] La politique oblige tous les travailleurs à divulguer une preuve de leur statut vaccinal à l'employeur au plus tard le 15 novembre 2021<sup>15</sup>. Elle précise également que tous les travailleurs doivent être complètement immunisés contre la COVID-19 au plus tard le 30 novembre 2021<sup>16</sup>.

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

---

<sup>11</sup> Voir l'article 31 de la Loi sur l'AE; la suspension entraîne une exclusion du bénéfice des prestations d'AE.

<sup>12</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-15.

<sup>13</sup> Voir les pages GD3-21 à GD3-22.

<sup>14</sup> Voir la politique aux pages GD3-43 à GD3-47.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-43.

<sup>16</sup> Voir la page GD3-42.

[17] La prestataire a admis que la politique lui avait été communiquée. Elle lui a été envoyée par courriel en octobre 2021. La politique pouvait aussi être consultée au travail, là où toutes les autres politiques étaient conservées.

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

[18] La politique prévoit que l'employé qui ne s'y conforme pas recevra du matériel éducatif sur la vaccination contre la COVID-19 et aura l'occasion de discuter de ses préoccupations concernant la vaccination contre la COVID-19<sup>17</sup>.

[19] Elle précise en outre que l'employé qui continue de ne pas s'y conformer sera mis en congé sans solde pendant la période nécessaire pour être pleinement immunisé contre la COVID-19.

[20] Elle prévoit également que son emploi prendra fin s'il continue de ne pas s'y conformer après la période de congé précisée.

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

[21] La politique prévoit la prise de mesures d'adaptation en milieu de travail si un employé ne peut pas être immunisé pour des raisons médicales ou pour d'autres raisons protégées, et précise que de telles mesures d'adaptation seront prises dans la mesure où il n'en découle aucune contrainte excessive conformément à la politique<sup>18</sup>.

[22] Elle établit un processus et des délais pour les demandes de mesures d'adaptation des employés et impose l'obligation de présenter des documents justificatifs<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Voir la page GD3-44.

<sup>18</sup> Voir les pages GD3-43 et GD3-44.

<sup>19</sup> Voir les pages GD3-52 et GD3-53.

[23] La prestataire a témoigné qu'elle avait demandé à l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à son égard en raison de sa religion<sup>20</sup>. Elle a fait cette demande le 15 octobre 2021 et l'employeur l'a acceptée le 26 novembre 2021.

[24] Dans cette lettre d'acceptation, l'employeur accepte la demande d'exemption de la prestataire à sa politique<sup>21</sup>. Il précise toutefois que la présence de la prestataire dans le lieu de travail sans être vaccinée équivaldrait à une contrainte excessive. Pour aider la prestataire, l'employeur a accepté de mettre cette dernière en congé sans solde à compter du 29 novembre 2021. Il a ajouté que le relevé d'emploi de la prestataire indiquerait que le congé était fondé sur des raisons médicales ou religieuses<sup>22</sup>.

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

[25] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>23</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite si téméraire qu'elle est presque délibérée<sup>24</sup>.

[26] La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>25</sup>.

[27] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il existait une possibilité réelle d'être suspendue pour cette raison<sup>26</sup>.

[28] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit faire cette preuve selon la prépondérance des

---

<sup>20</sup> Voir les pages GD3-46; GD3-48; GD3-50; GD3-58 à GD3-71.

<sup>21</sup> Voir les pages GD3-72 et GD3-74.

<sup>22</sup> Voir les pages GD3-76 à GD3-78; GD3-15.

<sup>23</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>24</sup> Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>25</sup> Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>26</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer que, selon toute vraisemblance, la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite<sup>27</sup>.

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

[30] Premièrement, la prestataire n'a pas été suspendue pour inconduite le 29 novembre 2021. Elle a été mise en congé sans solde après que son employeur eut approuvé son exemption pour des motifs religieux.

[31] Deuxièmement, la prestataire ne pouvait pas savoir qu'elle serait mise en congé après que son exemption pour des motifs religieux eut été approuvée par l'employeur. En fait, elle s'attendait à ce que l'employeur l'aide peut-être en lui permettant de continuer à travailler si elle était testée régulièrement et qu'elle portait de l'équipement de protection. Je note que la politique ne traite des conséquences d'une non-conformité que pour les employés qui ne sont pas vaccinés et qui n'ont obtenu aucune exemption.

[32] Enfin, je conclus que la conduite de la prestataire n'était pas volontaire, consciente ou délibérée. La prestataire n'a pas enfreint volontairement la politique de l'employeur, puisqu'elle a suivi toutes les étapes décrites dans la politique pour demander une exemption fondée sur un motif protégé, en l'espèce la religion. L'employeur la lui a accordée. Il ne s'agit pas d'une inconduite.

## **Conclusion**

[33] La Commission n'a pas prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[34] L'appel est donc accueilli.

Solange Losier

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

---

<sup>27</sup> Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.