



[TRADUCTION]

Citation : *DG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 759

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante : D. G.

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

Représentante ou représentant : Anick Dumoulin

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 23 mars 2022 (GE-22-581)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 20 juillet 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 10 août 2022

Numéro de dossier : AD-22-189

Décision

[1] L'appel est rejeté. La question d'inconduite est sans intérêt, puisque la prestataire a quitté son emploi quelques jours après avoir été mise en congé sans solde.

[2] Pour ce qui est de savoir si la prestataire était fondée à quitter son emploi volontairement, la division générale aurait dû se demander si elle avait subi du harcèlement au travail qui avait précipité son départ, compte tenu de ses arguments. Malgré tout, les mesures et communications de l'employeur ne constituaient pas du harcèlement. De plus, la démission de la prestataire n'était pas la seule solution raisonnable.

Aperçu

[3] La prestataire porte en appel la décision de la division générale.

[4] La division générale a conclu que la Commission de l'assurance-emploi a prouvé que l'appelante (prestataire), D. G., avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Selon la division générale, la Commission a aussi démontré que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Pour cette raison, la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire nie toute inconduite de sa part. Elle reconnaît ne pas s'être conformée à la politique de vaccination de son employeur, qui exigeait que tout membre du personnel soit vacciné. Cependant, elle nie toute inconduite, car la politique de l'employeur était déraisonnable dans sa situation, et elle n'aurait pas dû être obligée à la suivre. Elle estime que la division générale n'a pas vérifié si la politique était raisonnable lorsqu'elle s'est penchée sur la question d'inconduite.

[6] La prestataire affirme que son employeur l'a harcelée dans le contexte de la politique de vaccination. Elle soutient que la division générale n'a pas vérifié si l'employeur l'avait harcelée. Si l'employeur a harcelé la prestataire, elle aurait pu être

fondée à quitter son emploi volontairement dans l'éventualité où son départ aurait été la seule solution raisonnable¹.

[7] La prestataire dit que son départ était la seule solution raisonnable. Elle se sentait menacée et harcelée, même après que son employeur l'a mise en congé sans solde.

[8] La prestataire demande à la division d'appel d'accueillir son appel, d'établir qu'il n'y avait aucune inconduite et qu'elle était fondée à quitter son emploi volontairement.

[9] La Commission soutient que la division générale n'a pas fait d'erreur. Elle estime qu'il n'y a aucun moyen d'appel possible. Elle demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

Questions en litige

[10] Voici les questions que je dois trancher :

- a) L'aspect raisonnable de la politique de l'employeur est-il pertinent lorsqu'on évalue l'inconduite? Si oui, la division générale a-t-elle omis de vérifier si la politique de vaccination était raisonnable dans la situation de la prestataire?
- b) La division générale a-t-elle mal interprété ce qu'est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- c) La division générale a-t-elle omis de vérifier si la prestataire était fondée à quitter volontairement son emploi en raison de harcèlement?

¹ Selon l'article 29(c)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie prestataire est fondée à quitter volontairement son emploi si, compte tenu d'un cas de harcèlement, son départ constitue la seule solution raisonnable.

Analyse

[11] La division d'appel peut modifier les décisions de la division générale si elles contiennent des erreurs de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs de fait².

Contexte

[12] La prestataire était spécialiste des ventes dans un centre d'appel depuis mai 2007. Son employeur était situé en Nouvelle-Écosse, et elle télétravaillait à domicile dans une autre province.

[13] Fin 2021, l'employeur de la prestataire a informé son personnel qu'il mettait en place une politique de vaccination contre la COVID-19³. L'employeur a expliqué que cette politique allait permettre de conserver un environnement de travail sûr et sain pour le personnel. Il a indiqué qu'il réévaluerait la politique après quatre mois.

[14] L'employeur exigeait que tout membre du personnel soit vacciné. Faute de preuve de vaccination à la date limite, toute personne responsable ne serait pas autorisée à continuer de travailler. L'employeur a mis les personnes visées en congé sans solde.

[15] La politique s'appliquait à toutes et tous, peu importe le poste occupé et le lieu de travail. L'employeur a offert de s'adapter aux personnes ayant des raisons médicales valides et tout motif protégé par la loi sur les droits de la personne. L'employeur a précisé qu'il n'accepterait pas les demandes d'accommodement pour d'autres raisons.

[16] La prestataire a fait ses propres recherches sur la sûreté et l'efficacité du vaccin. Elle considère le vaccin comme expérimental et dangereux. Selon elle, la vaccination fait partie de la [traduction] « saga COVID ». Elle fait remarquer que des membres de

² Voir l'article 58(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la politique sur la preuve de vaccination contre la COVID-19 aux pages GD3-33 à GD3-36.

sa famille et des amis proches ont eu des effets indésirables du vaccin⁴. Elle s'oppose donc fortement à recevoir un vaccin contre la COVID-19, quel qu'il soit.

[17] De plus, la prestataire avance qu'elle a toujours travaillé à partir de son domicile et qu'elle n'est jamais allée au bureau de l'employeur⁵. Elle affirme que, quand la politique de vaccination de l'employeur était en vigueur, les restrictions interprovinciales l'empêchaient d'entrer dans la province où était situé l'employeur. Tout contact avec des collègues était impossible. Selon elle, l'employeur n'avait aucune raison d'exiger qu'elle soit vaccinée.

[18] La prestataire a demandé d'être exemptée de la politique de vaccination. Elle ne correspondait pas aux critères nécessaires à une exemption médicale ou religieuse, mais elle télétravaillait et n'allait pas se rendre au lieu de travail de l'employeur. Ces raisons justifiaient une exemption. L'employeur a toutefois refusé sa demande.

[19] La date limite de la politique est arrivée un jour. Le 25 novembre 2021, l'employeur a mis la prestataire en congé sans solde. Le jour suivant, la prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. Peu après, le 2 décembre 2021, elle a donné sa démission⁶.

[20] La Commission a rejeté la demande de prestations de la prestataire. Celle-ci a porté en appel la décision de la Commission devant la division générale qui, à son tour, a rejeté l'appel. La division générale a décidé qu'il y avait eu inconduite et que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.

Inconduite et départ volontaire

[21] La division générale s'est penchée sur deux questions distinctes : s'il y avait inconduite et si la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.

⁴ Voir la demande de révision de la prestataire à la page GD3-27.

⁵ Je note une petite divergence. Dans un de ses courriels, aux pages GD15-4 à GD15-5, la prestataire suggère qu'elle s'est rendue au bureau il y a plusieurs années, bien avant la pandémie. Cela ne change rien toutefois.

⁶ Voir la lettre de démission (courriel) datée du 2 décembre 2021 aux pages GD14-1 à GD14-2.

[22] Une partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'elle quitte cet emploi⁷.

[23] Selon la façon de quitter l'emploi, la partie prestataire pourrait être exclue du bénéfice des prestations. Si elle quitte son emploi volontairement sans justification ou si elle perd son emploi en raison d'une inconduite, par exemple, la partie prestataire est exclue⁸.

[24] L'exclusion comporte des conséquences différentes de l'inadmissibilité.

– **Inconduite : la prestataire a été en congé sans solde peu de temps**

[25] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il y avait inconduite parce qu'elle avait refusé de se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Elle dit qu'elle était totalement fondée à refuser de s'y conformer. Elle affirme que la division générale aurait dû évaluer l'aspect raisonnable de la politique de l'employeur. De plus, elle indique que l'inconduite ne survient que lorsqu'une personne commet un vol, trompe un client, adopte une mauvaise étiquette au téléphone, n'accomplit pas son travail ou ne se présente pas au travail par exemple.

[26] La prestataire ne conteste pas en général l'aspect raisonnable de la politique de vaccination de l'employeur. Elle accepte que cette politique soit raisonnable globalement, mais seulement pour les membres du personnel qui travaillent sur place, au bureau de l'employeur⁹. Elle avait toujours travaillé chez elle et n'avait jamais eu à se rendre au bureau de l'employeur. C'est pourquoi elle soutient que la politique est déraisonnable dans son cas et ne devrait pas s'appliquer à elle.

[27] La prestataire a démissionné à l'intérieur d'une semaine après que son employeur l'a mise en congé. Il y a un délai de carence (attente) d'une semaine avant

⁷ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il prévoit que la partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à : b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire. Cependant, même lorsque l'inadmissibilité prend fin, une exclusion peut s'appliquer au titre de l'article 30.

⁸ Voir les articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ C'est ce que la prestataire a dit devant la division d'appel le 20 juillet 2022.

qu'une partie prestataire touche des prestations. La prestataire n'aurait donc reçu aucune prestation pendant son congé, peu importe les circonstances. Mise à part la question d'inconduite, la prestataire n'a simplement pas été en congé assez longtemps avant de quitter son emploi.

[28] Pour cette raison, je n'ai pas à me pencher sur la question d'inadmissibilité. C'est inutile de vérifier si l'aspect raisonnable de la politique de l'employeur est pertinent en examinant s'il y a eu inconduite. La prestataire n'aurait touché aucune prestation de toute façon, à cause du délai de carence d'une semaine.

– **Aspect raisonnable de la politique de l'employeur**

[29] Même si la prestataire était demeurée au travail plus longtemps, reste à savoir si la Commission ou la division générale avait réellement besoin de vérifier l'aspect raisonnable de la politique de l'employeur. Cette vérification aurait pu devenir onéreuse et lourde pour la Commission.

[30] Comment la Commission ferait-elle pour décider ce qui est raisonnable ou non? La politique de l'employeur pouvait sembler déraisonnable du point de vue de la prestataire, mais elle était peut-être tout à fait raisonnable du point de vue de l'employeur.

[31] La prestataire soulève de bons points sur l'application de la politique dans son cas particulier. Elle était une employée de longue date qui vivait dans une autre province. En 13 ans, elle n'est jamais allée sur le lieu de travail de l'employeur. Il y avait aussi des restrictions interprovinciales. Elle n'a jamais eu de contact avec le reste du personnel.

[32] Par contre, du point de vue d'un employeur, il peut être raisonnable d'instaurer une politique de vaccination pour l'ensemble du personnel. Un effectif non vacciné aurait pu occasionner des problèmes en milieu de travail. Sans l'exigence de vaccination, l'employeur aurait pu manquer de personnel en fonction au bureau, si tout le monde avait eu l'option de télétravailler et avait choisi de ne pas se faire vacciner.

[33] Plus important encore, l'employeur a dit qu'il essayait d'éviter que son personnel, y compris les personnes qui télétravaillaient, attrape le virus ou devienne gravement malade, que ce soit au travail ou ailleurs. L'employeur soutenait que l'objectif derrière la politique était de conserver un environnement de travail sûr et sain. Ainsi, il remplissait ses obligations conformément à la loi applicable sur la santé et la sécurité au travail.

[34] Je fais part de ma réflexion pour illustrer à quel point il est difficile d'évaluer l'inconduite s'il faut vérifier l'aspect raisonnable de la politique de l'employeur. On peut se demander si cet aspect est réellement un facteur ou devrait être un facteur à prendre en compte lorsqu'on examine la question d'inconduite, surtout si la politique est ou peut être pertinente à l'emploi d'une personne.

[35] Compte tenu des faits de la présente affaire, je n'ai pas à décider si l'aspect raisonnable de la politique de l'employeur est un facteur à prendre en compte. La prestataire n'est pas restée à son emploi assez longtemps. Elle n'aurait pas touché de prestations pendant son congé même s'il n'y avait eu aucune inconduite.

– **Inconduite : la division générale a-t-elle mal interprété ce qu'est une inconduite?**

[36] La prestataire soutient que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite. Selon la prestataire, il n'y a eu aucune inconduite de sa part. Elle indique que l'inconduite ne survient que lorsqu'une personne commet un vol, trompe un client, adopte une mauvaise étiquette au téléphone, n'accomplit pas son travail ou ne se présente pas au travail par exemple.

[37] Comme je l'ai dit plus haut, je n'ai pas à vérifier s'il y a eu inconduite. Par conséquent, je n'ai pas à examiner si la division générale a pu mal interpréter ce qu'est une inconduite.

[38] D'ailleurs, je ne vois aucune erreur d'interprétation de la part de la division générale au sujet de l'inconduite. La division générale a défini correctement l'inconduite :

Pour constituer une inconduite selon la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle [citation omise]. Une inconduite peut aussi se présenter comme une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré [citation omise]. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il ne faut pas nécessairement avoir une intention coupable (c'est-à-dire vouloir faire quelque chose de mal) [citation omise].

Il y a inconduite si une personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison [citation omise]¹⁰.

[39] L'interprétation que la division générale fait de l'inconduite est conforme à la jurisprudence.

– **Départ volontaire : la prestataire a-t-elle parlé de harcèlement devant la division générale?**

[40] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification. Selon la prestataire, la division générale a omis de tenir compte du fait que son employeur l'avait harcelée et menacée. Elle avance que son employeur l'a harcelée au point où elle s'est sentie obligée de quitter son emploi. Elle dit que son départ était la seule solution raisonnable.

[41] Pour donner des exemples de harcèlement, la prestataire dit que son employeur lui envoyait des courriels à répétition. Ces courriels visaient à la forcer à recevoir le vaccin, malgré qu'elle lui avait déjà indiqué ne pas être prête à se faire vacciner.

○ **Position de la Commission**

[42] La Commission nie toute présence de harcèlement, ou tout sentiment de harcèlement ou de menace à l'égard de la prestataire. La Commission affirme que, dès le début, la prestataire n'a jamais suggéré que son employeur l'ait harcelée.

[43] Par exemple, le 15 décembre 2021, la Commission a demandé à la prestataire si le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur était la seule raison de son

¹⁰ Voir les paragraphes 14 et 15 de la décision de la division générale.

départ. La prestataire a répondu que c'était la seule raison pour laquelle elle avait été mise en congé¹¹.

[44] D'après la Commission, le fait que l'employeur ait informé son personnel d'une nouvelle politique ne constitue pas du harcèlement. L'envoi d'un ou deux rappels de la date limite pour fournir une preuve de vaccination ne l'est pas non plus.

[45] La Commission cite d'autres documents¹². La prestataire n'a dit dans aucun de ses documents jusqu'au 12 mars 2022 (quand le document GD14 a été fourni) qu'elle avait quitté son emploi en raison du harcèlement de son employeur, qui la forçait à se conformer à sa politique de vaccination.

[46] La Commission montre que plusieurs mois ont passé après la démission de la prestataire, avant qu'elle déclare que son employeur l'avait harcelée¹³.

[47] Bref, la Commission doute que la prestataire se soit sentie réellement harcelée par son employeur ou qu'elle ait quitté son emploi à cause du harcèlement. Selon la Commission, si la prestataire avait démissionné en raison du harcèlement, elle en aurait parlé bien plus tôt, au lieu d'attendre plusieurs mois.

- **Examen des documents dans le dossier d'audience**

[48] Il se peut que la prestataire ait omis de mentionner le harcèlement de son employeur jusqu'à plusieurs mois après avoir démissionné. Si elle avait déclaré que son employeur la harcelait, la division générale aurait dû examiner si elle était fondée à quitter son emploi en raison du harcèlement.

¹¹ Voir les observations de la Commission destinées à la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale à la page AD10-4. Elles sont liées aux renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 15 février 2022 (page GD3-37).

¹² Voir les observations de la Commission destinées à la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale à la page AD10-5. Elles font état des documents GD7-1, GD8 à GD12, GD14, GD15-2 à GD17, et GD21 à GD23.

¹³ Voir les observations de la Commission destinées à la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale à la page AD10-5.

[49] Je vais examiner les documents déposés auprès de la division générale, pour voir s'ils montrent une situation de harcèlement. Voici la preuve dont disposait la division générale :

- Quand la prestataire a démissionné de son emploi le 2 décembre 2021, elle n'a mentionné aucun harcèlement¹⁴. Elle a écrit que son employeur essayait de la contraindre à se faire vacciner. Elle a défini « contraindre » comme [traduction] « utiliser la force ou la menace pour persuader une personne réticente de faire quelque chose contre sa volonté, sans considérer la raison de sa réticence ».
- Quand la prestataire a parlé à la Commission le 20 janvier 2022, elle n'a mentionné aucun cas de harcèlement¹⁵.
- Le 24 janvier 2022, quand la prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision initiale, elle n'a mentionné aucun cas de harcèlement¹⁶.
- La prestataire a présenté des observations à la division générale. Le 25 février 2022, elle a écrit qu'elle se sentait [traduction] « contrainte et forcée, humiliée, ridiculisée, punie et menacée parce qu'on [lui] a enlevé [son] emploi en raison du non-respect d'une politique qui est, en fait, une violation injustifiée de [ses] droits et libertés »¹⁷.
- Le 5 mars 2022, elle a écrit qu'elle se sentait comme une victime de viol parce qu'elle avait été [traduction] « contrainte et forcée, menacée, humiliée, injuriée et punie pour avoir défendu [sa] vision »¹⁸. Elle n'a pas mentionné son employeur précisément.
- Dans un courriel daté du 13 mars 2022, la prestataire a écrit qu'elle avait reçu des conseils juridiques lui recommandant de démissionner, puisqu'elle

¹⁴ Voir la lettre de démission (courriel) datée du 2 décembre 2021 aux pages GD14-1 à GD14-2.

¹⁵ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 18 janvier 2022 à la page GD3-22.

¹⁶ Voir la demande de révision présentée le 24 janvier 2022 à la page GD3-30.

¹⁷ Voir le courriel de la prestataire daté du 25 février 2022 dans le document GD7.

¹⁸ Voir le courriel de la prestataire daté du 5 mars 2022 dans le document GD10.

n'acceptait pas la politique de vaccination et compte tenu [traduction] « du harcèlement et du stress » que la situation lui occasionnait¹⁹.

- Dans un autre courriel le même jour, la prestataire a écrit qu'elle avait une raison convaincante d'avoir quitté son emploi involontairement. Elle était [traduction] « harcelée, contrainte et forcée de fournir une preuve de vaccination ». Elle a déclaré avoir subi [traduction] « du harcèlement et de la discrimination à outrance »²⁰.
- Le 15 mars 2022, la prestataire a expliqué qu'elle avait démissionné parce qu'il y avait eu un changement majeur dans son contrat de travail, qui a mis à mal la crédibilité de la relation entre l'employeur et le personnel. Elle avance qu'elle n'aurait pas pu continuer à offrir un bon rendement professionnel et son dévouement à l'entreprise²¹.
- Le 18 mars 2022, la prestataire a écrit : [traduction] « [...] à mon dernier quart de travail pour [mon employeur], crise d'angoisse totale qui me hante encore, souffle coupé, tremblements, pleurs comme si j'étais torturée. Je n'ai pas pu continuer de prendre mes appels entrants, j'ai dû me déconnecter et partir. Si ce n'est pas du harcèlement au travail qui cause une crise d'angoisse extrême [...]. J'ai supplié de garder mon emploi. Il n'y avait rien de volontaire du tout.²² »
- Dans le même courriel, elle a écrit : [traduction] « Une justification [...] dans la loi sur les droits de la personne applicable au harcèlement et la Constitution canadienne, ce sont des conditions de travail dangereuses pour la santé et la sécurité, une incitation induite par l'employeur à quitter un emploi et toutes autres circonstances raisonnables prescrites.²³ »

¹⁹ Voir le courriel de la prestataire daté du 13 mars 2022 à la page GD15-7.

²⁰ Voir le courriel de la prestataire daté du 13 mars 2022 à la page GD15-2.

²¹ Voir le courriel de la prestataire daté du 15 mars 2022 aux pages GD16-1 et GD17-1.

²² Voir le courriel de la prestataire daté du 18 mars 2022 à la page GD23-2.

²³ Voir le courriel de la prestataire daté du 18 mars 2022 à la page GD23-2.

[50] Ces documents montrent que la prestataire affirmait que son employeur l'avait harcelée.

- **La division générale ne s'est pas penchée sur la question du harcèlement**

[51] Rien ne montre que la division générale a vérifié si la prestataire avait été harcelée par son employeur.

[52] Étant donné les allégations de harcèlement – même si elles sont survenues plusieurs semaines, voire des mois, après la démission de la prestataire –, la division générale aurait dû au moins examiner s'il y avait eu harcèlement au travail.

[53] Si la division générale avait estimé que du harcèlement avait eu lieu, elle aurait dû vérifier si ce harcèlement avait poussé la prestataire à quitter son emploi. Bref, lorsque la division générale a examiné si le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable, elle aurait dû évaluer l'aspect raisonnable de chaque solution possible, en tenant compte de la portée et de l'effet de tout harcèlement. Le harcèlement, si présent, aurait pu avoir une incidence sur l'aspect raisonnable des options qui s'offraient à la prestataire autres que son départ.

[54] Si la division générale s'était penchée sur la question du harcèlement, la prestataire aurait peut-être pu établir qu'elle avait quitté son emploi pour cette raison. Elle aurait peut-être été fondée à quitter son emploi si son départ était la seule solution raisonnable.

Réparation

[55] Maintenant que j'ai conclu que la division générale aurait dû se pencher sur la question du harcèlement, je vais évaluer s'il y avait bel et bien du harcèlement, s'il a entraîné le départ de la prestataire et si ce départ était la seule solution raisonnable. Si c'est le cas, je peux remplacer la décision de la division générale par la mienne.

[56] Je peux rendre une nouvelle décision au lieu de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen, puisque les faits sous-jacents ne sont pas contestés et le

dossier de preuve est complet²⁴. Aucune partie ne remet en question l'équité de l'audience de la division générale (aucune n'y a participé) ou ne prétend ne pas avoir eu une occasion raisonnable de défendre sa cause devant la division générale.

[57] La prestataire soutient que la division générale aurait dû reconnaître qu'elle était fondée à quitter son emploi en raison de harcèlement, et que son départ était la seule solution raisonnable. La Commission nie toute présence de harcèlement et me demande de rejeter l'appel.

– **L'employeur a-t-il harcelé la prestataire?**

○ **Perspective de la prestataire**

[58] Selon la prestataire, il y a harcèlement quand on trouve manipulation, contrainte et victimisation de la part d'un employeur qui essaie de faire prendre une décision à une personne contre sa volonté, comme dans son cas²⁵. Elle avance que son employeur l'a harcelée en lui envoyant à répétition des courriels menaçants pour la forcer à se faire vacciner.

[59] Le langage dans les courriels n'était pas menaçant comme tel, mais la prestataire trouvait que le nombre de courriels était excessif et que le message sous-jacent faisait peur. La prestataire se souvient d'avoir reçu cinq à huit courriels en un mois. Selon la prestataire, la menace à l'intérieur des courriels résidait dans le fait que l'employeur disait prévoir de mettre les non-vaccinés en congé sans solde. Elle sentait qu'elle risquait de perdre son emploi et son moyen de subsistance faute de se faire vacciner, ce qui lui a causé du stress et de l'anxiété.

[60] La prestataire pensait que son employeur aurait dû la laisser au moins travailler à partir de chez elle. Ainsi, elle aurait pu éviter le congé sans solde. Elle était une

²⁴ Pour corriger l'erreur de la division générale, j'ai deux choix conformément à l'article 59 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je peux rendre une nouvelle décision ou renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen. Si je rends une nouvelle décision, j'ai le pouvoir de formuler des conclusions de fait : *Weatherley c Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 158 aux para 49 et 53, et *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 au para 17.

²⁵ Voir les observations de la prestataire destinées à la division d'appel, par exemple dans le document AD1C (volume 1).

employée exceptionnelle et avait gagné des prix la semaine avant que l'employeur mette en place sa politique.

[61] La prestataire n'a pas fourni de copies des courriels à la division générale. Des données obtenues par téléphone confirment largement ce que la prestataire dit que l'employeur a fait pour la harceler²⁶ :

- i. L'employeur a envoyé un courriel à propos de sa politique de vaccination.
- ii. L'employeur a rejeté la demande d'exemption de la prestataire.
- iii. L'employeur a envoyé au moins un rappel en novembre 2021. À l'audience de la division d'appel, la prestataire a déclaré que son employeur a envoyé d'autres rappels les 22, 23 et 24 novembre 2021, pour l'aviser de fournir sa preuve de vaccination ou de demander une exemption.
- iv. L'employeur a envoyé un avis urgent à la prestataire le 24 novembre 2021, pour l'informer qu'elle devait fournir sa preuve de vaccination, ou faire une demande d'exemption ou d'accommodement le jour même. Si elle ne le faisait pas, elle serait mise en congé sans solde. La prestataire a répondu qu'elle ne fournirait pas de preuve de vaccination.
- v. Après le 24 novembre 2021, l'employeur a mis la prestataire en congé.

[62] La prestataire dit que les courriels étaient toujours pareils. Ils présentaient la politique de l'employeur et la date limite où l'on s'attendait à ce que le personnel soit vacciné.

[63] Après avoir mis la prestataire en congé sans solde, l'employeur lui a envoyé une lettre concernant ce type de congé. Il a mentionné la durée de son congé et lui a demandé si elle voulait conserver son assurance²⁷, ce que la prestataire décrit comme

²⁶ Voir les renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 18 janvier 2022 à la page GD3-22.

²⁷ Écouter l'enregistrement audio de l'audience devant la division d'appel, vers 39 min 50 s.

de [traduction] « l'administration de postes ». Son employeur n'a pas recontacté avec elle jusqu'au moment qui a suivi sa démission.

[64] Selon la prestataire, le fait d'être mise en congé sans solde est une forme de harcèlement. Elle n'a autorisé personne à la mettre en congé sans solde. Les répercussions ont été dévastatrices : elle a été incapable de subvenir à sa famille, est passée près de perdre sa résidence et a dû obtenir une aide financière de sa mère.

[65] La prestataire a affirmé que le congé sans solde montre que son employeur ne la respectait pas. Elle s'est demandé comment elle aurait pu accepter d'être mise en congé sans solde, puis retourner au travail et faire preuve de respect envers son employeur. Elle a dit que sa situation était identique à une relation de violence, car son employeur ne lui accordait aucun respect. Dans les circonstances, elle ne voyait pas comment elle aurait pu retourner à son emploi²⁸.

[66] La prestataire a mentionné qu'un congé sans solde de quatre mois pour se trouver un autre travail n'était pas une option raisonnable pour les raisons suivantes :

- La prestataire avait cherché du travail, mais n'avait rien trouvé. Elle avait peu d'expérience autre que ses 14 années de vente à cet employeur. Elle trouvait le marché du travail très compétitif, car tout le monde cherchait un emploi. Elle a constaté que les employeurs perdaient intérêt quand ils apprenaient qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de son employeur. Soit les employeurs potentiels avaient aussi une politique de vaccination obligatoire, soit ils la percevaient comme une employée difficile.
- La prestataire ne concevait pas qu'elle puisse retourner travailler au centre d'appel. Son employeur lui a manqué de respect et l'a mise en congé sans solde. Elle ne voyait pas comment elle pourrait continuer à respecter son employeur en retour. Elle ne peut pas travailler dans de telles conditions.

²⁸ Écouter l'enregistrement audio de l'audience devant la division d'appel, vers 40 min 40 s à 41 min 33 s.

[67] La prestataire a aussi mentionné que, selon les conseils juridiques reçus, elle ne devait pas accepter un congé sans solde si elle n'était pas d'accord avec la politique de vaccination de son employeur.

[68] La prestataire sentait que sa démission immédiate était la seule option possible. Autrement, si elle restait en congé sans solde quatre mois, son employeur tiendrait pour acquis qu'elle acceptait ce congé. En démissionnant sur-le-champ, elle montrait son désaccord à l'égard du congé sans solde. Ce serait aussi utile à toute poursuite pour congédiement déguisé qu'elle pourrait tenter contre son employeur.

- **Perspective de la Commission**

[69] Selon la Commission, il n'y a pas eu de harcèlement.

[70] La Commission soutient qu'un employeur qui informe son personnel de sa politique de vaccination ne constitue pas du harcèlement. La politique s'appliquait à l'ensemble du personnel, pas seulement à la prestataire. Le lieu de travail de chaque personne n'avait pas d'importance.

[71] Selon la Commission, la politique de vaccination correspondait aux obligations de l'employeur prévues dans la loi sur la santé et la sécurité au travail. L'employeur respectait les droits de toute personne qui nécessitait un accommodement légitime de type médical ou religieux.

[72] La Commission avance qu'un employeur doit informer son personnel des conséquences en cas de non-respect. Il doit ensuite appliquer ces conséquences si un membre du personnel ne se conforme pas à sa politique.

[73] La Commission défend qu'il ne s'agissait pas de harcèlement quand l'employeur a avisé la prestataire que, si elle ne respectait pas sa politique, il la mettrait en congé sans solde, puis quand il l'a effectivement mise en congé sans solde après que la prestataire ne s'était pas conformée à sa politique.

[74] La Commission est d'avis que la prestataire n'a pas fourni de preuve que son employeur l'avait harcelée pour qu'elle se conforme à sa politique de vaccination.

Malgré les arguments de la prestataire, la Commission soutient qu'on ne peut pas conclure que l'employeur a harcelé la prestataire en appliquant simplement sa nouvelle politique de vaccination.

- **Définition de harcèlement**

[75] Selon la partie II du *Code canadien du travail*, le harcèlement et la violence au travail sont :

Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier [une ou] un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire²⁹.

[76] Selon la Commission canadienne des droits de la personne, le harcèlement est³⁰ :

[...] tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Les incidents ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement.

[77] La Commission canadienne des droits de la personne nous apprend aussi qu'il y a harcèlement lorsqu'une personne fait des remarques ou des blagues inopportunes, menace ou intimide une autre personne, ou établit un contact physique inutile avec une autre personne³¹.

[78] Le gouvernement du Canada fournit un outil pour aider les employeurs à déceler le harcèlement au travail. Voici sa définition du harcèlement sur le site Web :

²⁹ Voir l'article 122(1) du *Code canadien du travail*.

³⁰ Voir le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne : [Qu'est-ce que le harcèlement? \(chrc-ccdp.gc.ca\)](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/le-harcement).

³¹ Voir le site Web de la Commission canadienne des droits de la personne : [Qu'est-ce que le harcèlement? \(chrc-ccdp.gc.ca\)](https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/le-harcement). Il s'agit du harcèlement dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Comportement inopportun et offensant [...] envers un autre individu en milieu de travail, [...] dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (c'est-à-dire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée).

[...]

C'est l'aspect répétitif qui engendre du harcèlement. [...] C'est un comportement persistant qui effraie, intimide ou handicape une autre personne ou qui crée chez elle une pression³².

[79] Selon le dictionnaire *Merriam-Webster*, harceler est : [traduction] « Embêter une personne de façon incessante, et créer une situation désagréable ou hostile surtout en adoptant un comportement physique ou verbal inopportun et indésirable. »

- **Y avait-il harcèlement?**

[80] Selon la prestataire, il y avait harcèlement parce que son employeur lui a envoyé des courriels répétitifs de nature menaçante et l'a mise en congé sans solde par la suite.

- **Courriels de l'employeur**

[81] La prestataire n'a clairement pas aimé les courriels de son employeur à propos de la politique de vaccination. Elle était en désaccord avec la politique et les conséquences en cas de non-respect. Elle trouvait que le nombre de courriels était excessif. Il y a peut-être eu de cinq à huit courriels en un mois environ, y compris la réponse de l'employeur à la demande d'exemption de la prestataire.

[82] Malgré que la prestataire n'a pas aimé recevoir ces courriels, je ne trouve pas que l'employeur en a trop envoyé. Le nombre n'était certainement pas excessif.

³² On trouve cette définition sur le site Web du gouvernement du Canada : [S'agit-il de harcèlement? Outil au service des employés - Canada.ca](#).

[83] Les premiers courriels étaient raisonnables et nécessaires pour informer le personnel de la politique, des conséquences en cas de non-respect et des options possibles.

[84] À cause des répercussions sérieuses en cas de non-respect, il était raisonnable et nécessaire de rappeler les délais au personnel et les conséquences en cas de manquement ou de dépassement des dates limites.

[85] Pour ce qui est de la nature menaçante des courriels, la prestataire admet que le langage de l'employeur dans ses courriels n'était pas menaçant. Elle considérait les courriels comme menaçants parce que l'employeur « menaçait » le personnel d'avoir recours à de sévères conséquences en cas de non-respect de sa politique de vaccination. La politique prévoit que [traduction] « tout membre du personnel qui omet de fournir la preuve de vaccination applicable aux dates susmentionnées ne pourra pas travailler pour (entreprise X) après l'échéance et sera mis en congé sans solde »³³.

[86] Le fait est qu'un employeur a le droit d'instaurer et d'appliquer une politique qui lui semble nécessaire pour conserver un environnement de travail sûr et sain. Après tout, il revient à l'employeur de veiller à la santé et la sécurité de chaque membre du personnel. Des conséquences en cas de non-respect peuvent être nécessaires dans ce genre de politique. Par conséquent, c'était non seulement raisonnable, mais aussi approprié de communiquer les conséquences possibles au personnel.

[87] Les communications d'un employeur doivent être respectueuses et professionnelles. Si elles comportent des propos, par exemple, grossiers, humiliants, caustiques, condescendants ou offensants, il y aurait harcèlement.

[88] Rien n'indique que les courriels de l'employeur dans ce cas-ci manquaient de respect ou de professionnalisme. En fait, il est difficile de conclure que les courriels n'étaient pas respectueux ou professionnels, ou qu'ils comportaient des menaces, lorsqu'ils ne faisaient même pas partie de la preuve devant la division générale.

³³ Voir la politique sur la preuve de vaccination contre la COVID-19 à la page GD3-33.

[89] Sans voir les courriels comme tels, je peux seulement présumer que le langage et le ton utilisés par l'employeur ressemblaient à ceux dans la politique. Si c'est le cas, le langage, le ton, le message et le nombre de courriels montrent que l'employeur a agi de façon raisonnable et appropriée.

[90] Bref, rien n'était inapproprié ou harcelant à propos des courriels de l'employeur sur la politique de vaccination et les conséquences en cas de manquement.

[91] Rien dans les communications de l'employeur n'aurait pu raisonnablement être perçu comme offensant, humiliant ou nuisible à l'égard de quelqu'un. Pour cette raison, j'estime que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi en raison de harcèlement. Les mesures et communications de l'employeur pouvaient être perçues raisonnablement comme un exercice approprié et légitime de son devoir de préserver la santé et le bien-être de son personnel.

- **Congé sans solde**

[92] Selon la prestataire, le fait d'être mise en congé sans solde constitue une forme de harcèlement. C'était humiliant pour elle, et les conséquences financières ont été désastreuses. Cependant, l'employeur a simplement appliqué sa politique de vaccination. J'estime que ce n'était pas du harcèlement.

- **Même s'il y avait eu harcèlement, le départ de la prestataire était-il la seule solution raisonnable?**

[93] La prestataire soutient que son départ était la seule solution raisonnable parce qu'elle ne pouvait pas survivre en étant en congé sans solde. De plus, à cause de ce congé imposé, elle avait l'impression que son employeur ne la respectait plus. Elle sentait que leur relation était rompue et irréparable. La prestataire avait commencé à chercher du travail, sans succès.

[94] Malgré tout, la prestataire suggère que son employeur a continué de la harceler. Il lui aurait été déraisonnable de rester en congé sans solde si elle devait endurer du harcèlement.

[95] Toutefois, la difficulté avec cette affirmation est qu'excepté une lettre, il n'y a eu aucun contact avec l'employeur. Celui-ci a simplement informé la prestataire de la durée de son congé sans solde et lui a demandé si elle voulait conserver son assurance³⁴.

[96] La prestataire a décrit cette lettre comme de [traduction] « l'administration de postes ». Elle ne dit pas avoir trouvé cette lettre harcelante. J'estime qu'il n'y avait aucun harcèlement de la part de l'employeur.

[97] La division générale était d'avis qu'une solution raisonnable aurait été de rester en congé de son emploi au lieu de démissionner. Ce n'est pas clair si la division générale a tenu compte des raisons de la prestataire qui expliquaient le côté déraisonnable de cette solution. Toutefois, je ne changerais pas la conclusion de la division générale selon laquelle des solutions raisonnables s'offraient à la prestataire.

[98] La Cour d'appel fédérale a établi qu'il est généralement raisonnable de continuer de travailler jusqu'à ce que l'on trouve un nouvel emploi au lieu de prendre la décision unilatérale de quitter son emploi³⁵.

[99] La prestataire aurait pu rester en congé pour chercher un autre travail. Même si la prestataire s'est sentie harcelée par son employeur qui lui envoyait des courriels de rappel de la vaccination, cette communication a cessé une fois qu'elle est tombée en congé sans solde. Rien ne prouve que son employeur l'ait harcelée, même après que le congé sans solde a commencé.

[100] Je reconnais que la prestataire a senti une détérioration des relations avec son employeur. Par contre, ce n'est pas une justification pour quitter un emploi lorsqu'une solution aurait été de rester en congé sans solde.

[101] La prestataire avance qu'elle a reçu des conseils juridiques lui recommandant de quitter son emploi. Autrement, on aurait pu croire qu'elle acceptait le congé. Dans ce

³⁴ Écouter l'enregistrement audio de l'audience devant la division d'appel, vers 39 min 50 s.

³⁵ Voir, par exemple, *Canada (Procureur général) c Graham*, 2011 CAF 311.

cas, toute poursuite pour congédiement déguisé contre son employeur aurait été difficile.

[102] La prestataire poursuit en effet son employeur pour congédiement déguisé. Il s'agit toutefois d'une tout autre question que celle de savoir si le départ de la prestataire était la seule solution raisonnable.

Conclusion

[103] La division générale a omis de vérifier si l'employeur avait harcelé la prestataire. Malgré tout, j'estime que l'erreur de la division générale ne change rien au résultat.

[104] L'employeur était dans ses droits et remplissait son devoir de mettre en place une politique essentielle à la santé et la sécurité au travail. Il devait communiquer la politique au personnel et l'aviser de toute conséquence en cas de non-respect. La preuve montre que l'employeur a agi de façon appropriée et professionnelle en communiquant cette politique. Les mesures et communications de l'employeur ne constituent pas du harcèlement.

[105] De plus, la démission de la prestataire n'était pas la seule solution raisonnable. Elle aurait pu rester en congé sans solde.

[106] Je ne suis pas convaincue que la prestataire ait montré qu'elle était fondée à quitter volontairement son emploi. Par conséquent, l'appel est rejeté.

Janet Lew
Membre de la division d'appel