



[TRADUCTION]

Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1571

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

## **Décision**

**Appelante :** S. S.

**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 (448867) datée du 7 février 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Raelene R. Thomas

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 26 avril 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 28 avril 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-632

## Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension de son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'employeur de la prestataire l'a mise en congé sans solde. Elle n'a pas accepté le congé sans solde. L'employeur de la prestataire a déclaré qu'elle avait été mise en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination contre la COVID-19. L'employeur a par la suite congédié la prestataire parce qu'elle continuait de ne pas se conformer à la politique.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, elle ne convient pas qu'elle aurait dû être mise en congé ou congédiée. La prestataire a déclaré que son contrat avec son employeur ne mentionnait pas qu'elle devait subir un traitement médical expérimental. Elle affirme que, comme l'employeur lui a imposé le congé, il devrait être considéré comme une mise à pied et elle devrait pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[5] La Commission a accepté le motif de suspension invoqué par l'employeur. Elle a d'abord décidé que la prestataire avait pris un congé volontaire de son emploi et qu'elle ne pouvait recevoir de prestations d'assurance-emploi pour cette raison. Dans ses observations au Tribunal, la Commission a déclaré que la prestataire avait effectivement été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi la Commission a statué que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que les prestataires sont exclus du bénéfice des prestations s'ils perdent leur emploi en raison d'une inconduite.

## Question que je dois examiner en premier

### La Commission a commis une erreur

[6] La Commission a d'abord décidé que lorsque la prestataire a cessé de travailler, elle avait volontairement pris un congé sans justification<sup>2</sup>. Elle a maintenu cette décision après révision<sup>3</sup>. La Commission a fait valoir au Tribunal qu'il était erroné de dire que la prestataire était en congé volontaire. La Commission a déclaré que la prestataire avait effectivement été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[7] Lorsqu'une erreur ne cause pas de préjudice, elle n'est pas fatale à la décision portée en appel<sup>4</sup>. Comme l'erreur de la Commission n'a pas empêché la prestataire de demander une révision de la décision initiale de la Commission et d'interjeter appel de la décision de révision devant le Tribunal, je conclus que l'erreur ne lui cause aucun préjudice.

[8] Toutefois, la modification du motif de refus des prestations d'assurance-emploi de la prestataire exige que je décide si la prestataire a pris une période de congé volontaire sans justification ou si elle a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Voici mes conclusions sur cette question.

### Ma compétence est limitée

[9] La prestataire a d'abord été mise en congé (suspension) par son employeur le 8 octobre 2021. Elle a par la suite été congédiée le 27 janvier 2022.

[10] Le dossier d'appel révèle que la prestataire a déposé une demande de prestations d'assurance-emploi le 21 octobre 2021. La Commission a refusé ces prestations à compter du 17 octobre 2021. Cette décision reposait sur les circonstances existantes lorsqu'elle a cessé de travailler pour la première fois. La Commission a

---

<sup>2</sup> Voir la page GD3-31.

<sup>3</sup> Voir la page GD3-53.

<sup>4</sup> Arrêt *Desrosiers c Canada (PG)*, A-128-89. C'est ainsi que je renvoie aux décisions de la Commission qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

révisé et maintenu sa décision initiale portant sur la prise volontaire d'une période de congé.

[11] La Commission a fait valoir au Tribunal que la prestataire a été exclue indéfiniment du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 23 janvier 2022 parce que son congédiement était attribuable à son inconduite<sup>5</sup>.

[12] Ma compétence, c'est-à-dire ma capacité de rendre une décision sur un appel, ne prend naissance qu'après que la Commission ait rendu une décision en révision que la prestataire choisit ensuite de porter en appel. Ma compétence se limite à examiner les décisions découlant d'une révision que la Commission a effectivement rendues.

[13] Faire une déclaration dans le cadre d'une observation formulée au Tribunal selon laquelle une exclusion est indéfinie en raison d'un congédiement ultérieur ne satisfait pas aux exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*<sup>6</sup>. Ces exigences prévoient qu'une décision initiale soit prise et communiquée à la prestataire, et que cette dernière ait la possibilité de demander la révision de cette décision initiale. En ce qui concerne l'exclusion de la prestataire du bénéfice des prestations en raison de son congédiement, la Commission n'a pas rendu de décision initiale ou de décision de révision sur cette question. Je ne peux donc prendre aucune décision sur la question du congédiement.

[14] Dans la présente situation, la Commission n'a pris qu'une décision initiale et a révisé sa décision de ne pas verser les prestations d'assurance-emploi à la prestataire à compter du moment où elle a cessé de travailler pour la première fois en octobre 2021. Je rendrai donc une décision seulement sur la question du congé.

---

<sup>5</sup> Voir la page GD4-5 dans le dossier d'appel.

<sup>6</sup> L'article 111 de la *Loi* exige que la Commission annule ou modifie une décision si des faits nouveaux sont présentés. Selon l'article 112 de la *Loi*, toute personne qui fait l'objet d'une décision de la Commission peut en demander la révision. La Commission doit réviser sa décision. L'article 113 de la *Loi* prévoit qu'une partie insatisfaite d'une décision de révision de la Commission peut en appeler devant le Tribunal de la sécurité sociale. Je reformule la loi en langage simple.

## **L'employeur n'est pas mis en cause**

[15] Le Tribunal envoie parfois à l'ancien employeur d'un prestataire une lettre lui demandant s'il souhaite être mis en cause dans l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a fait parvenir une lettre à l'employeur. Ce dernier n'y a pas répondu.

[16] Pour être mis en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas ajouter l'employeur comme mis en cause dans le présent appel, car rien dans le dossier ne me laisse croire que ma décision imposerait une obligation juridique à l'employeur.

## **Questions en litige**

[17] La prestataire a-t-elle volontairement pris une période de congé ou a-t-elle été suspendue en raison de son inconduite?

[18] Si la prestataire a été suspendue, a-t-elle été suspendue de son emploi en raison de son inconduite?

## **Analyse**

### **La prestataire a-t-elle pris une période de congé volontaire ou a-t-elle été suspendue?**

[19] La *Loi* énonce deux ensembles de circonstances très différentes qui peuvent faire en sorte qu'un prestataire ne soit pas admissible à des prestations d'assurance-emploi. Ce sont la prise volontaire d'un congé d'un emploi ou la suspension d'un emploi en raison d'une inconduite<sup>7</sup>.

[20] On ne sait pas toujours si une personne est devenue sans-emploi parce qu'elle a pris une période de congé ou parce qu'elle a été suspendue. Dans les cas où les motifs de cessation du travail ne sont pas clairs, les tribunaux ont dit que je peux décider si la personne est devenue sans-emploi parce qu'elle a pris volontairement une période de congé ou parce que son employeur l'a suspendue en raison d'une inconduite. En effet,

---

<sup>7</sup> C'est ce que prévoit l'article 30 de la *Loi*.

l'identité de la partie qui a pris l'initiative de mettre fin à la relation d'emploi importe peu lorsque l'une ou l'autre des raisons, si elle est prouvée, peut entraîner une inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi<sup>8</sup>.

[21] La prestataire a témoigné qu'elle n'était pas d'accord pour prendre un congé de son emploi. Son employeur a décidé qu'elle ne serait pas en mesure de travailler. La prestataire a fait référence au paragraphe 5 de la section 6.6.2 du Guide de détermination de l'admissibilité (Guide). La prestataire a fait remarquer que d'après cette section, lorsqu'un employeur affirme qu'un employé doit prendre un congé (non rémunéré ou rémunéré à taux moindre), on considère qu'il s'agit d'une mise à pied.

[22] Le Guide est la politique de la Commission. Ce n'est pas une loi et je ne suis pas tenue de respecter le Guide. Je ne crois pas que la prestataire ait été mise à pied. Cela s'explique par le fait que les circonstances au moment où la prestataire a cessé de travailler ne sont pas celles d'une mise à pied.

[23] Je ne crois pas que la prestataire ait pris volontairement une période de congé de son emploi. Dans le contexte de la *Loi*, une période de congé volontaire nécessite l'accord de l'employeur et d'une partie prestataire. Elle doit également comporter une date de fin<sup>9</sup>. La prestataire a témoigné qu'elle n'était pas d'accord avec un congé. Elle ne travaillait pas parce que son employeur avait décidé de la mettre en congé. Aucune date n'a été fixée pour son retour au travail. Cette preuve m'indique que la prestataire n'a pas volontairement pris une période de congé.

[24] Je crois que la prestataire a été suspendue de son emploi parce que ce sont ses actes qui l'ont amenée à ne pas travailler.

[25] L'article de la loi qui porte sur l'inadmissibilité en raison d'une suspension fait référence aux agissements d'une partie prestataire qui mènent à son chômage. Il

---

<sup>8</sup> Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Easson*, A-1598-92 et *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

<sup>9</sup> Voir l'article 32 de la *Loi*.

mentionne qu'un prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations (mis en évidence par la soussignée)<sup>10</sup>.

[26] L'employeur de la prestataire a établi une politique exigeant que les membres du personnel soient vaccinés contre la COVID-19. S'ils n'étaient pas exemptés de la vaccination et n'avaient pas reçu la première dose du vaccin avant le 4 octobre 2021, ils seraient mis en congé sans solde. La prestataire a dit à son employeur qu'elle n'était pas vaccinée et qu'elle ne le serait pas. Son employeur a réagi en la plaçant en congé sans solde. Cette preuve me révèle que ce sont les gestes de la prestataire qui ont amené son employeur à ne pas l'autoriser à travailler. Par conséquent, je conclus que le « congé sans solde » est, en application de la *Loi*, une « suspension du travail ».

[27] Je déciderai maintenant si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite.

### **La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison de son inconduite?**

[28] Pour décider si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi la prestataire a été suspendue de son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

### **Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi?**

[29] Je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

[30] La prestataire occupait un bureau d'information dans un établissement de soins de santé. Son employeur a adopté une nouvelle politique selon laquelle tout le personnel devait lui soumettre la preuve d'au moins une dose du vaccin contre la COVID-19 reçue d'ici le 4 octobre 2021.

---

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

[31] Le 12 octobre 2021, l'employeur de la prestataire lui a envoyé un courriel lui disant qu'il n'avait reçu aucune preuve qu'elle avait reçu au moins une dose du vaccin contre la COVID-19.

[32] La prestataire a témoigné qu'elle s'inquiétait de l'effet que le vaccin aurait sur elle en raison de ses problèmes de santé existants. Elle n'a pas directement demandé à son employeur une exemption médicale. La prestataire a mentionné à son employeur par courriel, le 14 octobre 2021, qu'elle avait décidé de ne pas se faire vacciner à ce moment-là.

[33] La prestataire a écrit dans le même courriel : [traduction] « Je comprends qu'en ne me faisant pas vacciner à compter d'aujourd'hui, le jeudi 14 octobre, je serai mise en congé temporaire sans solde ». L'employeur de la prestataire lui a répondu pour confirmer qu'elle était en congé temporaire sans solde à compter du 14 octobre 2021. Cette preuve me révèle que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur selon laquelle elle devait recevoir une première dose du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 14 octobre 2021.

### **Le motif de la suspension de la prestataire est-il une inconduite au sens de la loi?**

[34] Oui, le motif de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[35] 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>11</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite si téméraire qu'elle est presque délibérée<sup>12</sup>. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>12</sup> Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>13</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[36] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses obligations envers son employeur et qu'il existait de ce fait une possibilité réelle qu'elle soit suspendue ou congédiée<sup>14</sup>.

[37] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite<sup>15</sup>.

[38] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire connaissait la politique de vaccination obligatoire de l'employeur et les conséquences de la non-conformité, mais a choisi de ne pas s'y conformer avant la date limite. La Commission a noté que la prestataire n'était pas en mesure d'obtenir une exemption. La Commission fait valoir que l'argument de la prestataire selon lequel elle a travaillé avec de l'équipement de protection individuelle pendant deux ans avant la politique et selon lequel la punition de l'employeur maintenant ne constitue pas la question à l'étude.

[39] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle a un trouble auto-immun qui entraîne une inflammation. Elle a reçu le diagnostic il y a quelques années alors qu'elle était très malade. Elle est capable de traiter sa condition par l'alimentation. Elle dit avoir lu les rapports sur les effets secondaires publiés par un des fabricants de vaccins. L'un des effets secondaires est l'inflammation. Elle ne voulait pas que son corps reçoive quelque chose dont elle ne connaîtrait les effets secondaires qu'après l'absorption.

[40] La prestataire n'a pas demandé d'exemption médicale du vaccin. Elle a dit que son médecin lui avait mentionné de se faire vacciner. Elle n'a pas discuté de la vaccination avec son médecin naturopathe. Elle a également affirmé que son état de santé ne relevait pas des critères d'exemption médicale de maladie cardiaque ou de

---

<sup>14</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>15</sup> Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

réaction allergique au vaccin. Elle affirme toutefois que son état peut entraîner des problèmes cardiaques.

[41] La prestataire a fait valoir que le mandat de se faire vacciner ne provenait pas du gouvernement. La directive n° 6 constituait une suggestion du gouvernement provincial que l'employeur mette en place une politique. Selon elle, le médecin en chef de la province a affirmé que la politique laissait entendre que personne ne devait être congédié. La prestataire a déclaré que la directive n° 6 avait des options : se faire vacciner, passer régulièrement des tests ou participer à un cours pour en apprendre davantage sur les avantages de la vaccination. Il n'y avait aucune obligation de congédier des gens et elle a été congédiée.

[42] La prestataire a soutenu qu'elle avait travaillé pendant deux ans en utilisant de l'équipement de protection individuelle. Le Canada a un système de santé qui n'exige pas que les gens suivent un traitement s'ils ne le veulent pas.

[43] La prestataire a déclaré que son contrat de travail ne stipule pas qu'elle devait se faire vacciner contre la COVID-19. La prestataire était membre du syndicat lorsqu'elle travaillait. Elle a déposé un grief au sujet de la suspension et du congédiement subséquent. Elle s'est depuis retirée du syndicat et compte intenter une poursuite contre son employeur avec l'aide d'un avocat.

[44] La prestataire a témoigné qu'elle avait vu la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur<sup>16</sup>. Elle a convenu qu'elle était une employée visée par la politique. J'ai demandé à la prestataire si elle savait qu'elle pourrait être suspendue pour ne pas avoir été vaccinée. La prestataire a répondu qu'elle savait qu'il y avait une politique, mais qu'elle espérait que cela n'irait pas si loin.

[45] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce qu'elle a démontré que la prestataire a pris la décision consciente, délibérée et volontaire de ne pas se conformer à la politique de l'employeur alors qu'elle savait que le fait de ne pas

---

<sup>16</sup> La politique de l'employeur figure aux pages GD3-55 à GD3-62 du dossier d'appel.

se conformer pourrait entraîner sa suspension ou son congédiement. Voici les motifs pour lesquels je suis arrivée à cette conclusion.

[46] La politique de l'employeur exigeait que tous les membres du personnel confirment avoir reçu au moins une dose du vaccin contre la COVID-19 au 4 octobre 2021. La prestataire n'avait pas répondu à la demande à cette date.

[47] Le 12 octobre 2021, l'employeur de la prestataire lui a envoyé un courriel pour lui dire qu'elle avait jusqu'au 14 octobre 2021 pour montrer qu'elle avait reçu au moins une dose du vaccin contre la COVID-19. Le courriel mentionnait que si elle n'avait pas reçu une première dose à cette date, elle serait mise en congé sans solde. Autrement dit, elle serait suspendue.

[48] Le 14 octobre 2021, la prestataire a envoyé un courriel à son employeur pour lui dire qu'elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19 et qu'elle ne se faisait pas vacciner. La prestataire a écrit dans le même courriel : [traduction] « Je comprends qu'en ne me faisant pas vacciner à compter d'aujourd'hui, le jeudi 14 octobre, je serai mise en congé temporaire sans solde ». Cette preuve me révèle que la prestataire connaissait les exigences de la politique de l'employeur et savait qu'elle pourrait être suspendue pour ne pas s'être conformée à ces exigences.

[49] La prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner au plus tard le 14 octobre 2021, contrairement à ce qu'exige la politique de son employeur. Cette preuve me révèle que la prestataire a pris la décision consciente, délibérée et volontaire de ne pas se faire vacciner alors qu'elle savait qu'elle pouvait être suspendue de son emploi. Par conséquent, je conclus que la Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la loi et de la jurisprudence décrites précédemment.

### **Alors, la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?**

[50] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées précédemment, je suis d'avis que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

## Autres questions

[51] La prestataire a fait valoir que son employeur a modifié le motif de délivrance du relevé d'emploi de congé à congédiement et qu'il devait remplir la section des commentaires du relevé.

[52] Un employé peut cesser de travailler pour plusieurs raisons. La question de savoir si les mots « congé » ou « suspension » figurent sur le relevé n'est pas déterminante pour établir si la prestataire est admissible à des prestations d'assurance-emploi. La modification ultérieure du relevé par l'employeur pour démontrer qu'elle a été congédiée et l'absence de commentaires dans la section 18 n'est pas non plus déterminante de l'affaire. Ce qui l'est, et ce que je dois prendre en compte, ce sont les circonstances qui existaient au moment où la prestataire cesse de travailler<sup>17</sup>.

[53] La prestataire a déclaré que la politique de son employeur allait plus loin ce que le gouvernement provincial suggérerait. Selon elle, le gouvernement provincial n'exigeait pas que des gens soient congédiés. Je constate que dans les cas d'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite, l'analyse porte sur l'acte ou l'omission de la prestataire, et que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent<sup>18</sup>.

[54] Par conséquent, il n'est pas nécessaire que j'évalue si la politique de l'employeur dépassait les suggestions du gouvernement provincial et que je statue sur la question de savoir si la suspension de la prestataire découle de son inconduite.

[55] La prestataire a fait valoir que sa possibilité de travailler et de recevoir un revenu constituait une question de droits de la personne. Elle a dit qu'elle devait recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle cherchait un autre emploi. Elle a été touchée émotionnellement et financièrement par la perte de son emploi.

---

<sup>17</sup> Arrêt *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44.

<sup>18</sup> *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[56] L'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Et comme pour tout autre régime d'assurance, vous devez satisfaire à certaines exigences pour être admissible. La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

## **Conclusion**

[57] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Raelene R. Thomas

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi