



[TRADUCTION]

Citation : *KS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1600

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

Décision

Partie appelante : K. S.

Partie 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 (475305) datée du 31 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 4 novembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 16 novembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2140

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec la prestataire¹.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, la prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi².

Aperçu

[3] La prestataire travaillait pour une entreprise de messagerie. L'employeur de la prestataire a mis en place une politique exigeant que tous les membres du personnel soient vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 10 janvier 2022. L'employeur de la prestataire a mis la prestataire en congé sans solde parce qu'elle n'était pas vaccinée³.

[4] La Commission a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Elle dit que lorsqu'elle a été embauchée, il n'était pas nécessaire de se faire vacciner. Elle n'a pas consenti au changement de politique. Elle portait un équipement de protection individuelle (EPI) et était prête à continuer de faire des tests rapides, à ses frais. La prestataire a des préoccupations d'ordre médical qui ne correspondent pas aux critères d'exemption de la politique. Elle dit que si elle avait reçu le vaccin, c'est elle qui aurait été touchée et

¹ Dans la présente décision, l'appelante est appelée la prestataire et l'intimée est appelée la Commission.

² L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties prestataires qui sont suspendues de leur emploi en raison d'une inconduite ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations jusqu'à ce que leur période de suspension expire, qu'elles perdent leur emploi ou le quittent volontairement, ou qu'elles accumulent assez d'heures d'emploi assurable dans un autre emploi pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

³ Le relevé d'emploi remis à la prestataire montre que le dernier jour pour lequel elle a été payée était le vendredi 7 janvier 2022. Le 10 janvier 2022 tombe un lundi.

non l'employeur ou qui que ce soit d'autre. La prestataire affirme qu'elle devrait être autorisée à travailler si elle n'est pas malade.

Questions que je dois examiner en premier

L'employeur n'est pas mis en cause dans l'appel

[6] Parfois, le Tribunal envoie une lettre à l'ancien employeur d'une partie prestataire pour lui demander s'il souhaite être mis en cause dans l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a envoyé une lettre à l'employeur. L'employeur n'a pas répondu à la lettre.

[7] Pour être mis en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas mettre l'employeur en cause dans le présent appel, car rien dans le dossier n'indique que ma décision imposerait des obligations juridiques à l'employeur.

La prestataire n'était pas en congé autorisé

[8] Dans le contexte de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une période de congé volontaire requiert l'accord de l'employeur et de la partie prestataire. Elle doit aussi avoir une date de fin convenue entre la partie prestataire et l'employeur⁴.

[9] Dans le cas de la prestataire, c'est son employeur qui lui a imposé le congé.

[10] Le dossier d'appel ne contient aucune preuve montrant que la prestataire a demandé ou accepté de prendre une période de congé.

[11] L'article de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui traite de l'inadmissibilité en raison d'une suspension porte sur les actions d'une partie prestataire qui ont entraîné son chômage. Il dit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'a pas droit aux prestations⁵.

[12] Comme je l'explique ci-dessous, la preuve montre que c'est la conduite de la prestataire, soit le fait qu'elle a refusé de se conformer à la politique de vaccination, qui l'a amenée à cesser de travailler. Je suis convaincue qu'aux fins de la *Loi sur*

⁴ Voir l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'assurance-emploi, la situation de la prestataire peut être considérée comme une suspension.

Question en litige

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

Analyse

[14] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique peu importe si l'employeur a congédié ou suspendu la personne⁶.

[15] Plus précisément, l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas :

- a) la fin de la période de suspension;
- b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé aux articles 7 ou 7.1 pour avoir droit aux prestations.

[16] Pour décider si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

[17] Je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur.

⁶ Voir les articles 30 et 31 de la Loi sur l'assurance-emploi.

[18] La prestataire a déclaré que son employeur a mis en place une politique exigeant que les membres du personnel soient vaccinés contre la COVID-19. Elle ne se souvient pas de la date exacte à laquelle la politique a été annoncée. Elle dit que la date limite pour la vaccination a été repoussée deux ou trois fois. La prestataire a déclaré que l'employeur avait autorisé les tests de dépistage rapide de la COVID-19. Les membres du personnel ont été autorisés à continuer de travailler pendant les tests jusqu'à ce que ceux-ci ne soient plus acceptés. La prestataire a expliqué que la politique de l'employeur prévoyait une exemption à la vaccination, mais qu'elle n'avait pas fait de demande parce que son médecin ne lui aurait pas donné de lettre pour qu'elle soit exemptée.

[19] Le dossier d'appel montre qu'une personne représentant l'employeur a parlé à une agente ou un agent de Service Canada le 31 mars 2022. La personne représentant l'employeur a dit que les membres du personnel avaient reçu plusieurs avis de la nouvelle politique et qu'ils avaient eu le temps de s'y conformer. La date limite pour être entièrement vacciné était le 10 janvier 2022. La personne représentant l'employeur a confirmé que la prestataire avait été placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination.

[20] La prestataire a déclaré qu'elle avait reçu une lettre de son employeur l'informant qu'elle devait la signer et la renvoyer. La lettre disait qu'après [traduction] « cette date », elle ne serait pas autorisée à retourner au travail. La prestataire a dit que la dernière date limite pour se faire vacciner était la fin de décembre [2021]. Elle a dit qu'elle avait continué à travailler jusqu'au 7 janvier 2022. À cette date, on lui a dit de ne pas se présenter au travail le lundi [10 janvier 2022] à moins qu'elle ne soit vaccinée. Elle a envoyé un message texte à son patron pour confirmer qu'elle ne devait pas se présenter au travail. Son patron lui a dit qu'on lui avait remis une lettre précisant que si elle n'était pas vaccinée au plus tard le 31 décembre 2021, elle ne devait pas se présenter au travail.

[21] Cette preuve me montre que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas été vaccinée et qu'elle n'a pas obtenu d'exemption à la vaccination, comme l'exige la politique de l'employeur.

La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

[22] Oui, la raison de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi. J'expliquerai ci-dessous comment je suis arrivée à cette conclusion.

[23] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment établir si la suspension de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle établit le critère juridique de l'inconduite. Les questions et critères juridiques sont ceux que je prends en considération pour décider s'il y a eu inconduite.

[24] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁷. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée⁸. Il n'est pas nécessaire que la partie 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 loi⁹.

[25] Il y a inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison¹⁰.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[26] Les tribunaux ont déclaré que l'inconduite comprend le manquement à une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail¹¹. Une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite¹².

[27] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur¹³. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait (ou n'a pas fait) et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁴.

[28] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si la prestataire a d'autres options au titre d'autres lois ou de sa convention collective. Il ne m'appartient pas non plus de décider si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour la prestataire¹⁵. Je peux examiner et trancher seulement une question : est-ce que la prestataire a commis ou non une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[29] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve 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 inconduite¹⁶.

[30] La Commission affirme que dans la présente affaire, la prestataire a pris la décision personnelle de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur. Elle affirme que, comme la prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner pour des raisons personnelles, on peut dire qu'elle a causé sa cessation d'emploi parce qu'elle savait que le refus de respecter la politique entraînerait la perte de son emploi.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CanLII 3030 (CAF) et la décision *Canada (PG) c Lemire*, 2010 CAF 314

¹² Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460

¹³ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

La Commission affirme que si elle considère la raison de la cessation d'emploi comme une suspension, elle peut aussi décider que les gestes de la prestataire étaient intentionnels, insoucians et délibérés, car elle a choisi de ne pas se conformer à la politique de l'employeur. Par conséquent, la Commission affirme que la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi répond à la définition d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[31] La prestataire a dit que son employeur lui avait envoyé une lettre qu'elle devait signer et lui retourner. La lettre disait qu'elle ne pouvait pas travailler après une certaine date si elle n'était pas vaccinée. Elle n'était pas d'accord, mais elle a signé la lettre et l'a retournée à son employeur. Après cette lettre, la date limite de vaccination a été reportée et on a commencé à faire des tests de dépistage rapide.

[32] La prestataire a déclaré qu'elle travaillait pour une entreprise de messagerie. Habituellement, elle était mise à pied après la folie des Fêtes, et on la rappelait au travail en mars en raison de son ancienneté. La prestataire a dit qu'elle ne se souvient pas de la date exacte à laquelle on lui a dit qu'il fallait se faire vacciner contre la COVID-19. Elle croyait que c'était en octobre 2021. Elle a dit avoir vu la politique de l'employeur sur la COVID-19 visant à rendre le milieu de travail plus sécuritaire au moment où elle a été publiée¹⁷. La politique de l'employeur a été émise le 13 octobre 2021.

[33] Selon la politique de l'employeur, tous les membres du personnel devaient attester leur statut vaccinal au plus tard le 15 octobre 2021. La prestataire a dit qu'elle avait déclaré son statut vaccinal au moyen d'un dispositif de balayage de colis.

[34] Selon la politique de l'employeur, tous les employés devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 1^{er} novembre 2021. La prestataire a déclaré qu'elle comprenait qu'elle devait se faire vacciner. Elle a dit que la date limite du 1^{er} novembre 2021 pour la vaccination avait été repoussée à la fin de décembre [2021]. La politique précisait également que du 2 novembre 2021 au 31 décembre 2021, les

¹⁷ La politique de l'employeur sur la COVID-19 visant à rendre le milieu de travail plus sécuritaire se trouve aux pages GD3-22 à GD3-26 du dossier d'appel.

membres du personnel qui n'étaient pas entièrement vaccinés contre la COVID-19 ou qui avaient fourni une attestation négative du statut vaccinal devaient obtenir un résultat négatif au test de dépistage de la COVID-19 au moins deux fois par semaine. La prestataire a déclaré qu'elle s'est conformée aux exigences de dépistage rapide, soit le mardi et le jeudi de chaque semaine.

[35] La politique de l'employeur prévoit qu'après le 31 décembre 2021, toute personne qui n'est pas vaccinée et qui ne bénéficie pas d'une exemption approuvée pour des motifs médicaux ou religieux contrevient à la politique. Elle précise aussi que ces personnes seront placées en congé sans solde.

[36] La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas demandé d'exemption à la politique. Son médecin ne voulait pas lui accorder d'exemption. Elle n'a pas demandé d'exemption fondée sur ses croyances religieuses parce qu'elle n'est pas pratiquante. Elle a dit qu'elle pensait que la date limite serait repoussée une fois que les tests rapides seraient introduits. Elle croyait pouvoir continuer à faire des tests, à porter un EPI et à utiliser des produits désinfectants tout en étant employée. Elle a supposé cela parce qu'elle faisait les tests, elle n'était pas malade et elle ne pouvait infecter personne d'autre. Elle a dit qu'elle ne savait pas pourquoi elle ne pouvait pas continuer à le faire.

[37] La prestataire a déclaré qu'elle a travaillé jusqu'au 7 janvier 2022. À cette date, on lui a dit de ne pas se présenter au travail le lundi [10 janvier 2022] à moins d'être vaccinée. Elle a envoyé un message texte à son patron pour confirmer qu'elle ne devait pas se présenter au travail. Son patron lui a dit qu'on lui avait remis une lettre disant que si elle n'était pas vaccinée au plus tard le 31 décembre 2021, elle ne devait pas rentrer travailler.

[38] La prestataire a déclaré qu'elle est membre d'un syndicat et qu'un grief a été déposé au sujet de sa mise en congé. Elle n'est pas certaine de l'état actuel du grief.

[39] La prestataire a soutenu qu'il ne s'agissait pas d'une inconduite. Elle ne croit pas que quiconque ait le droit de lui dire ce qu'elle doit se faire injecter dans le corps. Elle ne voyait pas pourquoi elle ne pouvait pas continuer à faire les tests et à porter

l'équipement de protection. Ces deux choses avaient fonctionné jusqu'au 7 janvier 2022. Elle aurait dû pouvoir continuer à faire des tests, à porter de l'EPI et à travailler. Elle avait des préoccupations d'ordre médical qui ne correspondaient pas aux vagues critères médicaux d'exemption. C'est elle qui serait touchée par une injection, et non son employeur ou le gouvernement. Elle a soutenu que si elle n'était pas malade, elle devrait être autorisée à travailler. La prestataire a fait valoir que le Code de Nuremberg précise qu'elle ne peut pas être forcée de suivre un traitement médical.

[40] J'ai demandé à la prestataire si la politique comportait une disposition qui lui permettrait de continuer à faire des tests après le 7 janvier 2022 pour continuer à travailler. Elle a répondu que non, qu'elle devait se faire vacciner ou elle serait congédiée, peu importe ses préoccupations de santé, et qu'il n'y avait pas d'autre option.

[41] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que la prestataire a pris la décision consciente, voulue et délibérée de ne pas se conformer à la politique de l'employeur alors qu'elle savait que le non-respect de cette politique pourrait entraîner sa suspension. Voici les motifs de ma conclusion.

[42] Le 13 octobre 2021, l'employeur de la prestataire a mis en place une politique exigeant que tous les membres du personnel soient vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 31 décembre 2021. La politique prévoyait que les membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés pouvaient continuer à travailler du 2 novembre 2021 au 31 décembre 2021 s'ils faisaient un test de dépistage de la COVID-19 deux fois par semaine et qu'ils obtenaient un résultat négatif. La politique prévoyait aussi qu'après le 31 décembre 2021, les membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés seraient mis en congé sans solde.

[43] La prestataire estime qu'on aurait dû lui permettre de continuer à passer des tests pour qu'elle puisse continuer à travailler. Mais ce n'est pas ce que la politique de l'employeur exigeait d'elle.

[44] La prestataire a déclaré qu'elle savait que l'employeur exigeait qu'elle soit vaccinée ou qu'elle obtienne une exemption approuvée à la vaccination au plus tard le 31 décembre 2021. Elle savait que si elle n'était pas vaccinée ou n'avait pas d'exemption à cette date, elle ne serait pas autorisée à travailler. La prestataire n'a pas demandé d'exemption à la politique parce que son médecin ne voulait pas lui donner de lettre d'exemption médicale et qu'elle n'est pas pratiquante. La requérante n'était toujours pas vaccinée le 31 décembre 2021.

[45] Cet élément de preuve me démontre que la prestataire était au courant de l'exigence d'être vaccinée au plus tard le 31 décembre 2021 ou d'avoir une exemption à la vaccination, et qu'elle savait qu'elle serait suspendue (mise en congé) si elle ne respectait pas l'exigence. La prestataire n'avait pas d'exemption et n'était pas vaccinée à la date requise. Cela signifie qu'elle a pris la décision consciente, délibérée et intentionnelle de ne pas se conformer à la politique alors qu'elle savait que ce faisant, elle pouvait être suspendue de son emploi et ne pas être en mesure d'exercer ses fonctions auprès de son employeur. Par conséquent, je conclus que la Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison de sa propre inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de la jurisprudence décrite ci-dessus.

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

[46] Selon mes conclusions précédentes, je juge que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[47] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

[48] Ainsi, l'appel est rejeté.

Raelene R. Thomas

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