



[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1599

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

## Décision

**Partie appelante :** D. C.

**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 (477545) datée du 27 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Mode d'audience :** En personne

**Date de l'audience :** Le 19 octobre 2022

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

**Date de la décision :** Le 21 octobre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2179

## Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a mené à cela). Par conséquent, la prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] D. C. est la prestataire dans la présente affaire. Elle travaillait pour une municipalité. L'employeur a suspendu et congédié la prestataire parce qu'elle ne respectait pas la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 au travail<sup>2</sup>. La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi<sup>3</sup>.

[4] La Commission a décidé que la prestataire n'avait pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle avait été suspendue et congédiée de son emploi en raison de sa propre inconduite<sup>4</sup>.

[5] La prestataire n'est pas d'accord avec la politique de l'employeur et sa décision de la mettre en congé sans solde puis de la congédier<sup>5</sup>. Elle soutient que l'employeur ne lui a pas offert de mesures d'adaptation et qu'il n'a pas approuvé sa demande d'exemption pour motifs religieux. De plus, elle soutient qu'elle n'a pas commis d'inconduite et qu'elle devrait avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir le relevé d'emploi aux pages GD3-29 et GD3-30 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la demande de prestations d'assurance-emploi aux pages GD3-3 à GD3-28 du dossier d'appel.

<sup>4</sup> Voir la décision initiale à la page GD3-44 du dossier d'appel, et la décision découlant d'une révision à la page GD3-49 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir les formulaires d'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-9, GD6-1 à GD6-30 et GD8-1 à GD8-15 du dossier d'appel.

## Question que je dois examiner en premier

### La prestataire a déposé un document à l'audience

[6] La prestataire a déclaré que l'employeur avait rejeté sa demande d'exemption pour motifs religieux. Elle n'était pas certaine de la date exacte à laquelle l'employeur avait refusé sa demande d'exemption, alors je lui ai demandé de me fournir une copie de la lettre de refus.

[7] La prestataire a envoyé une copie de la lettre de refus de son employeur au Tribunal. Une copie a aussi été acheminée à la Commission<sup>6</sup>.

## Question en litige

[8] La prestataire a-t-elle été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite?

## Analyse

[9] 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 personne<sup>7</sup>.

[10] Pour décider si la prestataire a été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison la prestataire a cessé de travailler. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

## Pourquoi la prestataire a-t-elle cessé de travailler?

[11] Je conclus que la prestataire a été mise en congé obligatoire sans solde le 9 novembre 2021, et qu'elle a été congédiée le 3 janvier 2022. Cela s'est produit parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur.

---

<sup>6</sup> Voir la lettre de refus d'exemption aux pages GD9-1 à GD9-3 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[12] Je reconnais que la prestataire n'a pas eu le choix d'aller en congé sans solde ou d'être congédiée parce que cela lui a été imposé par l'employeur.

[13] Les parties ne contestent pas ces faits. Toutefois, elles contestent la question de savoir si la conduite de la prestataire constitue réellement une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[14] 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 le congédiement de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il énonce le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[15] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>8</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>9</sup>.

[16] 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>10</sup>.

[17] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher d'exercer ses fonctions auprès de son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir la *décision Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>9</sup> Voir la *décision McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>10</sup> Voir la *décision Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>11</sup> Voir la *décision Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>12</sup>. 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*<sup>13</sup>.

[19] 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. Il ne m'appartient pas de décider si la prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour la prestataire<sup>14</sup>. Je peux seulement examiner une chose : si ce que la prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue et congédiée 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 (il y a plus de chances) que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>15</sup>.

[21] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons qui suivent.

### **La politique a été communiquée à la prestataire**

[22] Je conclus que la politique a été communiquée à la prestataire en août 2021 et en septembre 2021 lors d'assemblées générales et par courriel<sup>16</sup>. La prestataire a confirmé avoir reçu une copie de la politique et en avoir pris connaissance<sup>17</sup>.

---

<sup>12</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

<sup>16</sup> Voir la politique, entrée en vigueur le 7 septembre 2021, à la page GD3-34 du dossier d'appel, le courriel du 19 août 2021, à la page GD3-39 du dossier d'appel, et le courriel du 6 octobre 2021, aux pages GD3-40 à GD3-42 du dossier d'appel.

<sup>17</sup> Voir la politique aux pages GD3-31 à GD3-34 du dossier d'appel.

[23] La prestataire a déclaré qu'elle savait qu'elle avait jusqu'au 30 octobre 2021 pour se conformer à la politique. Elle comprenait qu'elle devait être entièrement vaccinée contre la COVID-19 (ou avoir une exemption approuvée) pour se conformer à la politique<sup>18</sup>.

[24] La prestataire a également eu assez de temps pour se conformer à la politique, car l'employeur a prolongé le délai pour être entièrement vacciné contre la COVID-19 du 12 décembre 2021 au 2 janvier 2022<sup>19</sup>.

### **La prestataire n'était pas exemptée de la politique**

[25] La prestataire n'était pas exemptée de la politique même si elle travaillait de la maison pendant la pandémie de COVID-19, parce qu'elle s'appliquait à tous les membres du personnel.

[26] La prestataire savait que la politique prévoyait des exemptions pour motifs religieux. Elle a cependant expliqué que la politique ne prévoyait pas de date limite précise pour présenter une demande d'exemption. Malgré cela, elle a présenté sa demande d'exemption pour motifs religieux à l'employeur le 5 octobre 2021, mais celui-ci l'a rejetée le 29 octobre 2021<sup>20</sup>.

[27] La prestataire a déclaré qu'elle avait fait des efforts considérables pour parler de sa demande à la haute direction et aux ressources humaines, mais que celles-ci avaient maintenu leur refus et qu'il n'y avait pas de processus d'appel interne.

### **Arguments de la requérante concernant les droits de la personne**

[28] Je reconnais le témoignage de la requérante selon lequel elle est chrétienne évangélique et elle a des convictions religieuses sincères. L'un de ses principaux arguments est que l'employeur ne lui a pas accordé d'exemption pour motifs religieux,

---

<sup>18</sup> Cela est conforme à la politique à la page GD3-32 du dossier d'appel, et à la déclaration de l'employeur à la Commission à la page GD3-37 du dossier d'appel ainsi qu'à ses déclarations antérieures.

<sup>19</sup> Voir le courriel de l'employeur à la Commission à la page GD3-38 du dossier d'appel.

<sup>20</sup> Voir la page GD9-2 du dossier d'appel.

qu'il ne lui a pas offert de mesures d'adaptation en lui permettant de continuer à travailler de la maison, et qu'il n'y avait pas eu de processus d'appel interne. L'employeur lui a cependant dit de faire une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

[29] Toutefois, le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas l'endroit approprié pour soulever ses arguments et obtenir la réparation qu'elle demande à son employeur. Je suis liée par les décisions de la Cour fédérale. Celle-ci a déjà décidé qu'il s'agissait d'une question qui relevait d'une autre instance lorsqu'un autre prestataire a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte à ses droits fondamentaux<sup>21</sup>.

[30] Je reconnais que la prestataire a déposé divers articles de journaux concernant des cas de vaccination qui ont fait l'objet d'un arbitrage syndical, mais je ne suis pas liée par les cas d'arbitrage en matière de travail de l'Ontario<sup>22</sup>.

### **La conduite de la prestataire était une inconduite délibérée**

[31] Je conclus que la prestataire a volontairement et consciemment choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Une fois que sa demande d'exemption pour des motifs religieux a été refusée le 29 octobre 2021, la prestataire aurait dû se conformer à la politique. Elle a eu suffisamment de temps pour le faire compte tenu des prolongations du délai qui ont été accordées pour se conformer à la politique<sup>23</sup>.

[32] Je n'ai pas été convaincue par l'argument de la prestataire selon lequel la vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail initial<sup>24</sup>. Malgré cela, la Cour a déclaré que l'inconduite peut inclure le manquement à une obligation expresse ou implicite d'un contrat de travail<sup>25</sup>. L'employeur a imposé la politique au travail en raison

---

<sup>21</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>22</sup> Voir les pages GD6-16 à GD6-20, GD8-7 à GD8-9, et GD8-13 à GD8-15 du dossier d'appel.

<sup>23</sup> Voir les pages GD9-2 et GD3-38 du dossier d'appel.

<sup>24</sup> Voir le contrat de travail aux pages GD6-13 à GD6-15 du dossier d'appel.

<sup>25</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CAF 3020 et la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

de la pandémie de COVID-19, alors elle est devenue une condition du maintien en poste de la prestataire<sup>26</sup>.

[33] La prestataire a déposé un article de presse au sujet d'une affaire devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale<sup>27</sup>. Toutefois, cette affaire était différente de la présente affaire parce qu'elle concernait un prestataire qui n'avait pas été avisé suffisamment tôt pour se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Il ne savait pas qu'il serait congédié, alors sa conduite n'a pas été considérée comme une inconduite délibérée. Dans la présente affaire, il y avait une politique claire en place. Elle a été communiquée à la prestataire, et celle-ci connaissait les conséquences de ne pas s'y conformer. Elle a eu des mois pour s'y conformer avant d'être mise en congé sans solde, puis congédiée.

**La prestataire connaissait les conséquences de ne pas se conformer à la politique**

[34] Je conclus que la prestataire savait ou aurait dû savoir que si elle ne se conformait pas à la politique, elle serait mise en congé puis congédiée.

[35] La prestataire a reconnu qu'elle était au courant du risque et qu'il pouvait entraîner un congé sans solde et un congédiement si elle ne respectait pas la politique. Elle a choisi d'accepter ce risque. Même si elle avait espéré que cela ne se produirait pas, il n'y avait aucune raison de croire que l'employeur ne donnerait pas suite aux conséquences énoncées dans la politique<sup>28</sup> et par courriel<sup>29</sup>.

[36] La prestataire a délibérément choisi de ne pas s'y conformer. La Cour d'appel fédérale a déjà déclaré qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>30</sup>. Même si la

---

<sup>26</sup> Voir l'énoncé de politique à la page GD3-31 du dossier d'appel.

<sup>27</sup> Voir les pages GD8-10 à GD8-12 du dossier d'appel.

<sup>28</sup> Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

<sup>29</sup> Voir les pages GD3-40 et GD3-41 du dossier d'appel.

<sup>30</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

prestataire dans la présente affaire n'avait pas eu d'intention coupable, il s'agirait tout de même d'une inconduite.

### **Le Guide de la détermination de l'admissibilité n'a pas force de loi**

[37] La prestataire a présenté des arguments pour appuyer sa position en utilisant le Guide de la détermination de l'admissibilité de la Commission.

[38] Je reconnais que le Guide fournit des renseignements et des lignes directrices sur la façon dont la Commission interprète la loi et ses politiques. Cependant, les lignes directrices du Guide ne sont pas des lois, alors je ne suis pas obligée de les suivre<sup>31</sup>. Le critère relatif à l'inconduite a été énoncé par la Cour fédérale et c'est ce que je dois appliquer<sup>32</sup>.

### **La prestataire a-t-elle donc été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite?**

[39] Selon mes conclusions précédentes, je conclus que la prestataire a été mise en congé sans solde et congédiée en raison d'une inconduite.

[40] En effet, les gestes posés par la prestataire ont entraîné son congé sans solde et son congédiement. Elle a agi délibérément. Elle savait que le refus de se faire vacciner (après le refus de sa demande d'exemption pour motifs religieux) entraînerait probablement sa mise en congé sans solde et son congédiement.

[41] À l'audience, la prestataire a expliqué qu'elle envisage toujours de faire une demande auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, et elle a souligné que le délai pour le faire pourrait être au début de novembre 2022 ou de janvier 2023. Par conséquent, j'ai dit à la prestataire que j'accélérais le processus de décision et c'est ce que j'ai fait<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Hudon*, 2004 CAF 22 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2004 CAF 351.

<sup>32</sup> Voir les paragraphes 15 et 17 de la présente décision.

<sup>33</sup> La division générale du Tribunal s'efforce de rendre ses décisions dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

## **Conclusion**

[42] La Commission a prouvé que la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[43] L'appel est donc rejeté.

Solange Losier

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