



[TRADUCTION]

Citation : *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1277

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

Décision

Partie appelante : C. B.

Partie 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 (473530) datée du 17 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 10 novembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 2 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2400

Décision

[1] Je rejette l'appel de C. B. (la prestataire)¹.

[2] Je suis d'accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada. La Commission 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).

[3] Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi².

Aperçu

[4] La prestataire travaillait comme agente de bord pour X, son employeur, jusqu'à ce qu'il la mette en congé sans solde. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[5] Son employeur avait mis en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19³. La prestataire devait être vaccinée et fournir une preuve de vaccination, ou demander une exemption médicale et l'obtenir, avant la date limite fixée. Son employeur affirme qu'elle ne l'a pas fait. Il l'a donc mise en congé sans solde.

[6] La Commission a accepté la raison du congé fournie par l'employeur. De plus, la Commission a conclu que la prestataire avait quitté volontairement son emploi parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination. Pour cette raison, la Commission l'a exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ Dans ma décision, j'appelle l'appelante la « prestataire ». J'emploie ce terme parce que, dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, on utilise le terme « prestataire » pour parler d'une personne qui a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

² Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire qui est **suspendue** en raison de son inconduite **n'est pas admissible** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

³ Voir la politique de vaccination de l'employeur aux pages GD3-20 à GD3-22.

[7] La prestataire affirme qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi et qu'il n'y a pas eu d'inconduite. Son employeur l'a forcée à prendre un congé sans solde.

[8] Elle dit ne pas avoir refusé de se faire vacciner. Elle a été transparente et a toujours collaboré avec son employeur. Au moment où son employeur l'a mise en congé sans solde, elle attendait de consulter des médecins spécialistes. Elle voulait connaître leur opinion sur la question de savoir s'il était sécuritaire pour elle de se faire vacciner contre la COVID-19. Elle dit qu'elle devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi au moins pour la période allant du début de son congé sans solde (31 octobre 2021) jusqu'à la date où elle a reçu les conseils des spécialistes (3 février 2022).

[9] Je dois décider si la raison pour laquelle l'employeur a mis la prestataire en congé sans solde est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[10] Dans la présente décision, les termes « suspension », « congé » et « congé sans solde » prennent le même sens.

Questions que je dois examiner en premier

La prestataire a envoyé des documents au Tribunal après l'audience

[11] À l'audience, la prestataire a fait mention d'un courriel de sa médecin de famille et du formulaire que les médecins devaient remplir pour qu'elle puisse demander une exemption médicale. Ces documents ne figuraient pas au dossier d'appel. Je lui ai donc demandé de les envoyer au Tribunal. Et elle l'a fait⁴.

[12] La Commission n'avait pas vu les documents. Le Tribunal les a donc envoyés à la Commission et lui a donné l'occasion d'y répondre⁵. La Commission a répondu qu'elle n'avait rien à dire au sujet de ces documents⁶.

⁴ Voir les deux documents à la page GD9.

⁵ Voir la page GD7.

⁶ Voir les observations supplémentaires de la Commission à la page GD8.

[13] J'accepte ces documents comme preuve dans le présent appel pour trois raisons. Premièrement, j'ai demandé à la prestataire de les envoyer au Tribunal. Deuxièmement, la Commission a eu l'occasion d'y répondre. Troisièmement, ils pourraient être pertinents lorsque j'examinerai les questions juridiques que je dois trancher.

[14] Par conséquent, je tiendrai compte de ces documents lorsque je rendrai ma décision.

La décision portée en appel par la prestataire

[15] Après révision, la Commission a modifié la raison pour laquelle elle a déclaré que la prestataire n'était pas admissible aux prestations. Au début de l'audience, la prestataire et moi-même avons clarifié la question de droit en litige dans son appel.

[16] La Commission a maintenu sa décision après révision⁷. Dans sa décision initiale, la Commission affirme qu'elle ne peut pas verser de prestations à la prestataire parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi, donc elle avait cessé de travailler.

[17] La prestataire a porté la décision de révision en appel. Dans son avis d'appel, elle dit qu'elle n'a pas quitté volontairement son emploi, mais que son employeur l'a forcée à prendre un congé sans solde⁸.

[18] Ensuite, la Commission a modifié les motifs de sa décision. Dans ses observations, la Commission affirme que les circonstances montrent que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite⁹. À titre d'argument dans l'appel, la Commission cite l'article de la *Loi sur l'assurance-emploi* portant sur la suspension en raison d'une inconduite¹⁰.

[19] J'ai expliqué à la prestataire que j'ai le pouvoir légal de trancher son appel aux termes des dispositions portant sur le départ volontaire ou sur l'inconduite. Je lui ai dit

⁷ Voir la décision initiale à la page GD3-27 et la décision de révision à la page GD3-46.

⁸ Voir la page GD2-6.

⁹ Voir la page GD4-1.

¹⁰ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

que j'étais d'accord avec elle et avec la Commission : en effet, la preuve au dossier d'appel me montre que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi. Donc, la prestataire et moi-même avons convenu que la question de droit en litige dans son appel était celle de la suspension en raison d'une inconduite.

[20] Ensuite, j'ai résumé les dispositions portant sur l'inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* portant, afin qu'elle puisse concentrer ses arguments sur ce point.

Question en litige

[21] La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*?

Analyse

[22] Selon la loi, une partie prestataire ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue¹¹.

[23] Je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue de son emploi. Ensuite, je dois décider si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

Raison pour laquelle la prestataire a été suspendue

[24] Je conclus que la prestataire a été suspendue parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de son employeur¹².

[25] La prestataire et la Commission sont d'accord sur ce point.

¹¹ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir la politique de vaccination de l'employeur aux pages GD3-20 à GD3-22.

[26] C'est ce que la prestataire a déclaré à la Commission et lors de son audience¹³. Elle a déclaré la même chose dans sa demande d'assurance-emploi, dans sa demande de révision et dans son avis d'appel¹⁴.

[27] Son employeur a inscrit le code N (Congé) sur son relevé d'emploi¹⁵. Son employeur lui a envoyé un courriel pour lui dire qu'il l'avait mise en congé sans solde parce qu'elle n'avait pas [traduction] « rempli les exigences relatives au statut vaccinal ni déclaré et consigné qu'elle était entièrement vaccinée »¹⁶. Autrement dit, elle n'avait pas respecté la politique de vaccination.

[28] Je n'ai aucune raison de douter de ce que la prestataire et son employeur ont dit. Aucune preuve ne contredit leurs déclarations.

La raison de la suspension est une inconduite au sens de la loi

[29] Le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi

[30] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Les décisions des tribunaux établissent le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les enjeux dont je dois tenir compte pour rendre ma décision.

[31] Je dois me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait ainsi que sur la question de savoir si la façon d'agir constitue une inconduite au sens de la *Loi sur*

¹³ Voir les notes de la Commission au sujet des appels téléphoniques qu'elle a eus avec la prestataire aux pages GD3-23 et GD3-44.

¹⁴ Voir la demande d'assurance-emploi de la prestataire à la page GD3-7, où elle a écrit « congé » et « non vaccinée ». Voir la demande de révision de la prestataire à la page GD3-30 et son avis d'appel à la page GD2-6.

¹⁵ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-17.

¹⁶ Voir le courriel aux pages GD3-34 et GD-35.

*l'assurance-emploi*¹⁷. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si la suspension était une sanction raisonnable¹⁸.

[32] Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal) pour que je décide que sa façon d'agir constitue une inconduite¹⁹. Pour être considérée comme une inconduite, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle²⁰. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée²¹.

[33] Il y a inconduite si la prestataire 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 ou suspendue pour cette raison²².

[34] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois²³. Par exemple, je ne peux pas décider si, selon le droit du travail, la prestataire a été congédiée à tort. Je ne peux pas décider non plus si son employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation au titre des droits de la personne. De plus, je ne peux pas décider si son employeur a violé une convention collective.

[35] Enfin, la Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite²⁴.

¹⁷ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

²⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²¹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

²² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁴ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

Ce que disent la Commission et la prestataire

[36] La Commission et la prestataire s'entendent sur les principaux faits et éléments de preuve dont je dois tenir compte pour décider si la façon d'agir de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[37] La Commission affirme que la façon d'agir de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour les raisons suivantes²⁵ :

- Le congé sans solde est considéré comme une suspension aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- L'employeur a adopté la politique de vaccination, et il avait le droit de faire.
- La prestataire était au courant de la politique de vaccination. Elle savait qu'elle devait être vaccinée contre la COVID-19 et qu'elle devait fournir une preuve de vaccination à son employeur, ou obtenir une exemption de son employeur, au plus tard le 30 octobre 2021.
- La prestataire savait également que, conformément à la politique, son employeur la mettrait en congé sans solde si elle ne se faisait pas vacciner ou si elle n'obtenait pas une exemption avant la date limite.
- La prestataire a demandé une exemption médicale, mais son employeur a rejeté sa demande.
- La prestataire ne s'est pas fait vacciner avant la date limite, alors son employeur l'a mise en congé sans solde.

[38] La Commission s'appuie sur les éléments de preuve fournis par la prestataire²⁶. La prestataire a dit à la Commission que son employeur l'avait informée de sa politique de vaccination. Elle savait ce qu'elle devait faire avant la date limite. Elle a demandé

²⁵ Voir les observations de la Commission à la page GD4.

²⁶ Voir les notes de la Commission au sujet des appels téléphoniques qu'elle a eus avec la prestataire aux pages GD3-23 et GD3-44.

une exemption. Cependant, son employeur a rejeté sa demande. Elle savait que son employeur la suspendrait si elle ne se faisait pas vacciner. Elle ne s'est pas fait vacciner avant la date limite.

[39] Cependant, la prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite²⁷. Elle n'a pas choisi de défier son employeur ni de ne pas se conformer à ses exigences. Elle a toujours été transparente avec son employeur. Elle a coopéré et elle a même proposé des solutions de rechange à la vaccination. Elle lui a fourni des renseignements sur ses problèmes de santé.

[40] Elle a déclaré qu'elle n'avait pas refusé de se faire vacciner. Elle avait peur d'être vaccinée contre la COVID-19. Elle a des antécédents familiaux de thrombose veineuse profonde et elle a déjà subi un accident vasculaire cérébral. Sa médecin de famille n'a pas rempli le formulaire médical pour appuyer sa demande d'exemption²⁸. Elle voulait donc consulter des spécialistes avant de prendre une décision. Elle ne pouvait pas prendre le risque de se faire vacciner sans les consulter.

[41] À l'audience, elle a déclaré qu'elle attendait de consulter les médecins spécialistes lorsque l'échéance a pris fin et que son employeur l'a suspendue. Elle voulait avoir l'opinion des spécialistes sur la question de savoir s'il était sécuritaire pour elle de se faire vacciner contre la COVID-19. Le 3 février 2022, les spécialistes ont autorisé la prestataire à se faire vacciner contre la COVID-19.

[42] La prestataire soutient qu'elle devrait être admissible à des prestations d'assurance-emploi à partir de la date à laquelle son employeur l'a mise en congé (31 octobre 2021) jusqu'à la date à laquelle les spécialistes l'ont autorisée à se faire vacciner (3 février 2022)²⁹. Elle dit qu'elle avait le droit de consulter des spécialistes avant de prendre une décision. Par conséquent, son refus de suivre la politique de

²⁷ Voir ce qu'elle a écrit dans sa demande de révision à la page GD3-30, dans son avis d'appel aux pages GD2-6 et GD2-8 à GD2-10 ainsi qu'à la page GD6.

²⁸ Voir le courriel [traduction] « À qui de droit » que sa médecin de famille lui a envoyé à la page GD9-2. La médecin affirme qu'elle envoie la prestataire consulter des spécialistes.

²⁹ Cet argument figure à la page GD6-2 et il a été présenté à l'audience.

vaccination n'était pas conscient, délibéré ou intentionnel, ni insouciant au point d'être délibéré.

La Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite au titre de la Loi sur l'assurance-emploi

[43] Je crois et j'accepte la preuve présentée par la prestataire ainsi que celle présentée par l'employeur pour les raisons énoncées ci-dessous.

[44] Je n'ai aucune raison de douter de la preuve de la prestataire (ce qu'elle a écrit dans sa demande d'assurance-emploi, ce qu'elle a dit à la Commission, ce qu'elle a écrit en réponse aux observations de la Commission et ce qu'elle a dit à l'audience). Son témoignage est cohérent. Elle a dit la même chose à la Commission et au Tribunal. De plus, sa version des faits est demeurée la même du moment où elle a présenté sa demande d'assurance-emploi jusqu'à l'audience.

[45] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle concorde avec la preuve de la prestataire. Il n'y a aucune preuve du contraire.

[46] Je conclus donc que la Commission a démontré qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire :

- était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et savait qu'elle avait l'obligation de se faire vacciner (ou d'obtenir une exemption) avant la date limite;
- savait que son employeur la suspendrait si elle ne le faisait pas;
- a consciemment, délibérément et intentionnellement pris la décision de ne pas se faire vacciner avant la date limite;
- a été suspendue de son emploi par son employeur parce qu'elle n'a pas fait ce qu'elle devait faire conformément à la politique de vaccination (autrement dit, parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination).

[47] Je ne retiens pas l'argument de la prestataire selon lequel elle est admissible aux prestations d'assurance-emploi pour la période pendant laquelle elle attendait l'autorisation des spécialistes (du 31 octobre 2021 au 3 février 2022).

[48] Je comprends vraiment qu'elle a dû faire face à une décision incroyablement difficile au sujet de sa santé. Je comprends qu'elle craignait de se faire vacciner compte tenu de ses antécédents médicaux et de ceux de sa famille. Cependant, je ne peux pas décider si, au titre de sa convention collective ou d'une autre loi, elle avait le droit de consulter des spécialistes avant de décider si elle allait se faire vacciner ou non.

[49] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, je dois me concentrer sur sa conduite et sur ce qu'elle savait de la politique de vaccination de son employeur, et non sur les raisons ou les justifications pour lesquelles elle ne s'est pas fait vacciner. Plus haut, j'ai conclu que la prestataire avait consciemment, délibérément et intentionnellement choisi de ne pas se faire vacciner avant la date limite. Elle a aussi choisi de ne pas se faire vacciner, même après avoir reçu l'autorisation des spécialistes. Elle n'a pas fait ce qu'elle avait à faire pour rester en poste ni pour retourner au travail après le début de la suspension. Elle n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant sa période de suspension qui a commencé le 31 octobre 2021.

[50] Son employeur avait peut-être l'obligation légale de lui accorder du temps pour consulter des spécialistes avant de la suspendre. Elle pourrait avoir ce droit aux termes de sa convention collective ou des lois en matière de droits de la personne, ou des deux. Elle pourrait faire valoir cet argument dans une autre affaire judiciaire, comme le grief que son syndicat a déposé.

Autres arguments de la prestataire

[51] La prestataire soutient que la Commission a eu tort de lui refuser des prestations parce qu'elle a cotisé au programme d'assurance-emploi pendant toute sa carrière. Elle dit que les prestations d'assurance-emploi sont destinées aux personnes en congé qui vivent une situation très stressante, au moment où elles sont les plus vulnérables. C'était le cas de la prestataire pendant la pandémie de COVID-19.

[52] Il ne fait aucun doute que la décision de la Commission d'exclure la prestataire du bénéfice des prestations a des conséquences sévères sur ses finances. De plus, la pandémie de COVID-19 a rendu sa vie personnelle et sa vie professionnelle extrêmement stressantes. Malheureusement pour la prestataire, je dois suivre la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque je rends ma décision³⁰. Je n'ai aucun pouvoir en dehors de la *Loi sur l'assurance-emploi*, donc je ne peux pas rendre une décision fondée sur des principes de justice et d'équité.

[53] La *Loi sur l'assurance-emploi* est un régime d'assurance. Comme pour les autres régimes d'assurance, une personne qui demande une certaine prestation doit démontrer qu'elle remplit toutes les conditions requises pour recevoir cette prestation³¹. Malheureusement pour la prestataire, selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle n'est pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[54] La prestataire soutient également que sa façon d'agir n'est pas une inconduite, car son employeur l'a laissée retourner au travail alors qu'elle n'était pas vaccinée et qu'elle n'avait pas obtenu d'exemption³². Elle a dit que, même si sa situation et sa conduite n'avaient pas changé, son employeur l'a laissée retourner au travail. Par conséquent, la conduite qui a mené à sa suspension n'est pas une inconduite.

[55] Je ne suis pas d'accord avec cet argument. Je crois les affirmations de la prestataire selon lesquelles elle a recommencé à travailler sans se faire vacciner ni obtenir d'exemption médicale. Je n'ai aucune raison de douter de son témoignage à ce sujet. Cependant, je dois évaluer sa conduite en fonction de la politique de vaccination de son employeur, et non de façon abstraite. Son employeur a changé sa politique de vaccination. Elle n'avait plus à être vaccinée pour travailler³³. Donc, sa conduite (ne pas se faire vacciner et ne pas fournir une preuve de vaccination) *n'était plus* une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Toutefois, *au moment où son employeur l'a*

³⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

³¹ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

³² Voir la page GD7.

³³ Voir l'annonce qui a été faite au sujet de ce changement à la page GD8-3. La prestataire a fait parvenir cette annonce au Tribunal.

suspendue, sa conduite constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ma conclusion quant à l'inconduite

[56] Après avoir examiné et soupesé tous les éléments de preuve au dossier d'appel ainsi que le témoignage de la prestataire, je conclus que la Commission a démontré qu'elle a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[57] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[58] Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[59] Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge

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