



[TRADUCTION]

Citation : *RD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 422

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

## Décision

**Partie appelante :**

R. D.

**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 (515187) datée du 18 août 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Audrey Mitchell

**Mode d'audience :**

Téléconférence

**Date de l'audience :**

Le 18 janvier 2023

**Personne présente à l'audience :**

Appelante

**Date de la décision :**

Le 3 février 2023

**Numéro de dossier :**

GE-22-2954

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale 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 de son emploi en raison d'une conduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire a été suspendue de son emploi. Son employeur affirme l'avoir suspendue parce qu'elle a agi contre la politique de vaccination qu'il avait établie : la prestataire n'a pas respecté les règles sur le dépistage qu'elle était censée suivre.

[4] Bien que la prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'agir contre la politique vaccinale de son employeur n'est pas une conduite.

[5] La Commission a accepté la raison de la suspension que l'employeur a fournie. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue en raison d'une conduite. La Commission l'a donc déclarée inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

[6] La prestataire a-t-elle été suspendue en raison d'une conduite?

## Analyse

[7] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas obtenir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une conduite. Cette règle s'applique que la personne ait été congédiée ou suspendue<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison de son conduite est inadmissible aux prestations.

<sup>2</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[8] Pour savoir si la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison elle a été suspendue. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] J'estime que la prestataire a été suspendue parce qu'elle a agi contre la politique vaccinale de son employeur.

[10] La prestataire affirme qu'elle était d'accord pour respecter l'exigence de son employeur sur le dépistage, mais qu'elle voulait le faire à sa façon. De plus, elle est d'avis que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard en rejetant sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux.

[11] La Commission affirme que l'employeur a suspendu la prestataire parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique et ses exigences sur la vaccination contre la COVID-19. La Commission explique que la prestataire a refusé de se soumettre aux tests de dépistage rapides et contrôlés qui lui ont été offerts comme solution de rechange à la communication de son statut vaccinal.

[12] L'employeur de la prestataire a produit un relevé d'emploi. Dans la section des commentaires, l'employeur a souligné que la prestataire avait refusé de se soumettre au dépistage en milieu de travail conformément à sa politique et qu'il l'a alors mise en congé sans solde.

[13] La prestataire ne semble pas contester la raison de sa suspension. Elle insiste sur le fait que son employeur a eu tort de rejeter sa demande de mesures d'adaptation. J'estime que l'employeur a mis la prestataire en congé sans solde parce qu'elle a refusé de se soumettre aux tests de dépistage de la COVID-19. Je considère que c'est la même chose qu'une suspension. Par conséquent, je conclus que la prestataire a été suspendue parce qu'elle a agi contre la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

## La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[14] Selon la loi, la raison de la suspension de la prestataire est une inconduite.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) m'aide à décider si la suspension de la prestataire constitue une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique relatif à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les facteurs à prendre en compte quand on examine une affaire d'inconduite.

[16] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>3</sup>. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>4</sup>. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (autrement dit qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite selon la loi<sup>5</sup>.

[17] 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 perde son emploi pour cette raison<sup>6</sup>.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>7</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et me demander si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>8</sup>.

[19] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>4</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>5</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>6</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>7</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue en raison d'une conduite<sup>9</sup>.

[20] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si certaines lois offrent d'autres options à la prestataire. Je n'ai pas à décider non plus si son employeur l'a suspendue injustement ou s'il aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation raisonnables<sup>10</sup>. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une conduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, un prestataire a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié injustement<sup>11</sup>. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire parce qu'il aurait consommé de la drogue. De plus, les résultats de son test de dépistage précédent auraient dû être toujours valides.

[22] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question est de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée est une conduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non<sup>12</sup>.

[23] La Cour d'appel fédérale a aussi dit qu'en interprétant et en appliquant la *Loi sur l'assurance-emploi*, il faut se concentrer sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a fait remarquer qu'il y a d'autres solutions pour les personnes congédiées injustement. Ces solutions pénalisent précisément le

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>10</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>11</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>12</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

comportement de l'employeur et évitent que ses actions coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi<sup>13</sup>.

[24] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis*, un prestataire a été congédié pour avoir échoué à un test de dépistage de drogues<sup>14</sup>. Il a soutenu qu'il avait été congédié injustement, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec des facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses politiques et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a dit que le comportement de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour évaluer s'il y avait eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>15</sup>.

[25] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, un prestataire a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool<sup>16</sup>. Il a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que son trouble est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. Que l'employeur ait offert ou non des mesures d'adaptation n'était pas pertinent<sup>17</sup>.

[26] Même si ces dossiers ne portent pas sur des politiques de vaccination contre la COVID-19, ce qu'ils disent est pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur ni de décider s'il a eu raison de suspendre la prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et me demander si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[27] La prestataire affirme que le refus de son employeur de lui accorder des mesures d'adaptation pour motifs religieux va à l'encontre du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, de la *Charte canadienne des droits et libertés* et de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle ajoute que son contrat de travail ne contient rien au sujet de

---

<sup>13</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>14</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>15</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

<sup>16</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>17</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

tests de dépistage ou de traitements médicaux. La prestataire fait valoir que la personne qui a rendu la décision sur son dossier à la Commission n'était pas impartiale et ne l'a pas écoutée.

[28] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la suspension de la prestataire est directement liée à son comportement, soit son refus de se soumettre aux tests de dépistage rapides de son employeur.

[29] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce que la prestataire savait que son employeur la suspendrait si elle s'opposait à sa politique de vaccination contre la COVID-19, laquelle exigeait des tests de dépistage comme solution de rechange à la vaccination. La prestataire a tout de même choisi de ne pas se faire vacciner même après que son employeur a rejeté sa demande de mesures d'adaptation.

[30] La prestataire a envoyé à la Commission une copie de la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Voici quelques énoncés de la politique :

- Les membres du personnel doivent communiquer leur statut vaccinal au plus tard le 30 novembre 2021.
- Les membres du personnel qui ne sont pas entièrement vaccinés ou qui sont considérés comme non vaccinés devront faire au moins deux tests hebdomadaires de dépistage de la COVID-19 dans les endroits prévus par l'employeur, dans une pharmacie ou dans un centre de santé communautaire.
- L'employeur examinera toute demande de mesures d'adaptation présentée par une personne qui ne peut pas être entièrement vaccinée en raison d'au moins un motif protégé.
- Les membres du personnel qui ne respectent pas la politique risquent d'être mis en congé sans solde ou s'exposent à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[31] La prestataire a témoigné à propos de la politique de son employeur sur la COVID-19. Elle a confirmé avoir reçu un courriel à ce sujet le 10 novembre 2021, soit le jour même de l'entrée en vigueur de la politique. La prestataire n'a pas communiqué son statut vaccinal à son employeur. Elle a dit qu'elle comprenait que toute personne non vaccinée devait subir des tests de dépistage de la COVID-19 et que si elle ne respectait pas la politique, elle risquait d'être mise en congé sans solde.

[32] La prestataire a demandé des mesures d'adaptation à son employeur. Le 19 novembre 2021, elle lui a envoyé un affidavit notarié dans lequel elle déclarait qu'elle ne pouvait pas consentir au dépistage de la COVID-19 en raison de ses croyances religieuses. La prestataire a expliqué ses raisons dans l'affidavit de six pages.

[33] L'employeur a avisé la prestataire qu'il ne pouvait pas accueillir sa demande d'exemption du dépistage. La lettre de l'employeur précisait que si la prestataire refusait de se soumettre aux tests rapides, elle serait mise en congé sans solde sur-le-champ. Mais dans sa lettre, l'employeur a aussi demandé à la prestataire de fournir des documents écrits émanant de personnes officiantes de sa religion, qui décrivent les principes de sa foi au sujet de la vaccination.

[34] En réponse au refus de son employeur de lui accorder des mesures d'adaptation, la prestataire a dit qu'elle se soumettrait aux tests rapides par contrainte. Mais elle voulait les faire chez elle.

[35] L'employeur a avisé la prestataire qu'elle devait faire les tests de dépistage rapides de la COVID-19 comme la politique de vaccination l'exigeait. Celle-ci précisait que tout le personnel serait testé là où l'employeur l'avait prévu et que les résultats seraient transmis à la Croix-Rouge. L'employeur a dit que si la prestataire continuait de refuser, elle serait mise en congé de trois mois sur-le-champ. Par la suite, l'employeur a suspendu la prestataire.

[36] D'après le témoignage de la prestataire, je conclus qu'elle connaissait la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Elle savait qu'elle devait se soumettre à des tests rapides si elle n'était pas vaccinée ou ne communiquait pas son



statut vaccinal. La politique précisait qu'elle risquait d'être mise en congé sans solde si elle ne faisait pas les tests rapides. Malgré tout, deux autres lettres de son employeur indiquaient qu'elle serait mise en congé sans solde si elle continuait de refuser les tests rapides. Il y avait aussi un énoncé à ce sujet dans la foire aux questions de l'employeur sur la politique de vaccination contre la COVID-19. Je conclus donc que la prestataire savait que son refus des tests de dépistage exigés par l'employeur entraînerait sa suspension.

[37] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de son employeur, qui a refusé qu'elle soit exemptée des tests de dépistage de la COVID-19. Elle soutient qu'elle n'a pas à justifier sa demande de mesures d'adaptation par une lettre d'une autorité religieuse. La prestataire conclut que son employeur fait preuve de discrimination à son égard en raison de sa foi. De plus, elle cite la *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi sur l'assurance-emploi* ainsi qu'une décision<sup>18</sup> de la Cour suprême du Canada pour appuyer son argument selon lequel son employeur a tort.

[38] Au Canada, des lois protègent les droits des personnes, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). La *Charte canadienne des droits et libertés* est l'une de ces lois, mais il y a aussi la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des lois provinciales qui garantissent les droits et libertés.

[39] Malgré l'argument de la prestataire, je ne suis pas autorisée à évaluer si une mesure prise par un employeur viole les droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Je ne suis pas non plus autorisée à rendre des décisions sur les autres lois mentionnées ci-dessus ni sur les lois provinciales qui garantissent les droits et libertés. La prestataire doit s'adresser à un autre tribunal ou à une cour pour régler toute question sur le sujet. Mon rôle est de décider si la suspension de la prestataire découle d'une inconduite.

---

<sup>18</sup> Voir la décision *Syndicat Northcrest c Amselem*, 2004 CSC 47, [2004] RCS 551.

[40] La prestataire affirme que la Commission n'a pas expliqué pourquoi l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'applique pas à elle. En effet, cet article s'applique lorsqu'une personne quitte son emploi sans justification. La Commission ne dit pas que la prestataire a quitté volontairement son emploi. Elle dit que la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite. J'ai déjà établi que l'employeur l'a suspendue. Par conséquent, je juge que l'article 29(c) ne concerne pas la prestataire.

[41] La prestataire affirme que son contrat de travail ne contient rien au sujet de tests de dépistage ou de traitements médicaux, ou d'une quelconque obligation sur la communication de renseignements médicaux à la Croix-Rouge. Elle soutient alors qu'elle n'a jamais enfreint son contrat de travail.

[42] Je ne doute pas que le contrat de travail de la prestataire ne comportait aucune mention sur les vaccins contre la COVID-19, les tests de dépistage rapides ou toute procédure connexe. Cependant, il n'était pas interdit pour l'employeur de créer et de mettre en œuvre une politique pour limiter les répercussions possibles de la COVID-19 sur son entreprise.

[43] La politique de l'employeur prévoit que toute personne qui se joint à l'équipe doit fournir une preuve de vaccination pour être embauchée. Cette condition ne s'applique pas au personnel déjà en poste. Je constate que la politique sur la vaccination contre la COVID-19 témoigne de l'engagement de l'employeur à maintenir un milieu de travail sain et sûr pour protéger les membres du personnel et leurs familles de la COVID-19 et de sa propagation. Il fallait donc que les non-vaccinés se soumettent à des tests de dépistage rapides. Je conclus que la prestataire a enfreint cette politique lorsqu'elle a refusé de faire les tests.

[44] La prestataire fait valoir que la personne de la Commission qui a décidé qu'elle n'avait pas respecté la politique et qu'il s'agissait d'une inconduite n'était pas impartiale. Elle ajoute que certaines portions des observations de la Commission sont, selon elle, fausses.

[45] Il se peut que la prestataire ne soit pas d'accord avec certaines déclarations de la Commission et avec sa démarche pour décider qu'elle n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Cependant, je suis d'accord avec la décision de la Commission. Comme je l'ai déjà mentionné, je considère que la prestataire n'a pas respecté la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19, même si elle savait qu'elle serait suspendue.

[46] Par conséquent, j'estime que ce que la prestataire a fait, soit de s'opposer à la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19, était délibéré. Elle a choisi de façon consciente, voulue et intentionnelle de ne pas se soumettre aux tests rapides. Elle l'a fait en sachant qu'elle serait mise en congé sans solde. Je considère ce congé comme une suspension. Pour ces raisons, je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite.

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

[47] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite.

[48] En effet, ses actions ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait que son refus de faire les tests de dépistage rapides entraînerait sa suspension.

### **Conclusion**

[49] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

Audrey Mitchell

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