



[TRADUCTION]

Citation : *RG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 473

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

Décision

Partie appelante : R. G.
Partie défenderesse : 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 (503306) datée du 27 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 31 janvier 2023
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 2 février 2023
Numéro de dossier : GE-22-2787

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 inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme vérificatrice lorsqu'elle a été suspendue de son emploi. L'employeur de la prestataire affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle a agi contre sa politique de vaccination : elle n'avait pas d'exemption et elle ne s'est pas fait vacciner.

[4] Bien que la prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'agir contre de la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. La prestataire estime que la vaccination n'était pas incluse dans son contrat et, comme elle travaillait de la maison, la politique de l'employeur n'aurait pas dû s'appliquer à elle.

[5] La Commission a accepté la raison de la suspension que l'employeur a fournie. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

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

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

Analyse

[7] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir 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 suspendue².

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

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

[9] J'estime que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire de son employeur. La prestataire affirme qu'elle a été mise en congé pour cette raison. Elle a dit qu'à cause de sa religion, elle ne voulait pas se faire vacciner. Elle affirme avoir respecté la politique de son employeur et tenté d'obtenir une exemption religieuse, mais l'employeur a cependant refusé de lui accorder une exemption. La prestataire estime que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard en refusant de lui accorder une exemption religieuse. Elle ne croit pas qu'il s'agit d'une inconduite pour non-respect de la politique. La prestataire considère que la politique de l'employeur était injuste parce qu'elle travaillait de la maison et qu'elle ne posait de risque pour personne. Elle estime qu'elle devrait avoir droit à des prestations.

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

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

[11] La prestataire affirme qu'elle a été mise en congé sans solde parce qu'elle n'était pas vaccinée. Son relevé d'emploi³ indique également que la raison pour laquelle le document a été produit est attribuable à un « congé ». Je ne suis pas liée par la façon

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

³ Voir la page GD3-14 du dossier d'appel.

dont l'employeur et l'employée qualifient la cessation d'emploi⁴. L'article 31 fait référence à une « suspension » en raison d'une inconduite⁵. Autrement dit, lorsque c'est l'employeur qui a décidé de placer un employé en congé sans solde en raison d'une inconduite, il s'agit habituellement de la même chose qu'une suspension pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ferai référence au congé sans solde de la prestataire comme à une suspension parce que c'est le mot utilisé par la Loi.

[12] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si le congédiement de la prestataire constitue une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération quand on examine la question de l'inconduite.

[13] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle⁶. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée⁷. 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 loi⁸.

[14] 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 pour cette raison⁹.

[15] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté¹⁰. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou a omis de

⁴ Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853 (CAF).

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

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

⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

faire et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹¹.

[16] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite. Elle 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 inconduite¹².

[17] Je peux trancher les questions au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* seulement. Je ne peux rendre aucune décision sur la question de savoir si la prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. De plus, ce n'est pas à moi de décider si son employeur l'a suspendue à tort ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹³. Je peux seulement évaluer une chose : la question de savoir si ce que la prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale intitulée *McNamara*, un prestataire a affirmé qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'a injustement congédié¹⁴. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage des 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.

[19] 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'acte ou

¹¹ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

l'omission de la personne employée constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non¹⁵.

[20] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que l'interprétation et l'application de la loi se concentrent sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a fait remarquer qu'il y avait d'autres solutions pour les personnes injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les actes de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations¹⁶.

[21] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis*, un prestataire a été congédié pour avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁷. Le prestataire a soutenu qu'il avait été injustement congédié, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à sa politique 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 inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁸.

[22] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, un prestataire a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool¹⁹. Le prestataire a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que le trouble lié à la consommation d'alcool 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. Le fait que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation n'était pas pertinent²⁰.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

¹⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

¹⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

¹⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

[23] Ces dossiers ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'ils disent est tout de même pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de congédier la prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une politique de vaccination²¹;
- l'employeur a clairement communiqué ses attentes concernant la vaccination à la prestataire²²;
- la prestataire savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences de la non-conformité à la politique, y compris l'obligation de se faire vacciner si on ne lui accordait pas d'exemption²³;
- la prestataire était au courant de la politique et il y a eu inconduite parce qu'elle savait qu'il s'agissait d'une politique obligatoire et qu'elle a fait le choix de ne pas se faire vacciner.

[25] La prestataire soutient qu'il n'y a pas eu inconduite pour les raisons suivantes :

- la politique de vaccination de l'employeur était injuste et allait à l'encontre de ses croyances religieuses;
- son employeur a injustement refusé de lui accorder une exemption religieuse²⁴;
- elle travaillait de la maison et ne mettait donc personne en danger;
- son employeur a violé la convention collective;
- le vaccin ne prévient pas la COVID-19.

²¹ Voir la politique de vaccination de l'employeur au document GD10 du dossier d'appel.

²² Voir la page GD4-2.

²³ Voir la page GD10-20, à la section 6.4, [traduction] « Obligation de prendre des mesures d'adaptation ».

²⁴ Voir la page GD3-26.

[26] La prestataire ne conteste pas le fait que son employeur avait une politique de vaccination et qu'elle en connaissait l'existence.

[27] La prestataire ne croit pas que la politique de son employeur devrait s'appliquer à elle parce qu'elle travaille chez elle. La prestataire a déclaré qu'avant la pandémie, elle ne travaillait pas exclusivement de la maison. Depuis cette période, cependant, elle dit que le télétravail est maintenant habituel et qu'elle croit que cela va se poursuivre.

[28] La politique de l'employeur indique clairement qu'elle s'applique à tous les membres du personnel, même ceux qui ont une entente de travail virtuel. Elle a déposé un grief à ce sujet avec l'aide de son syndicat²⁵.

[29] Selon la politique de vaccination de l'employeur, [traduction] « tous les membres du personnel de [l'employeur] doivent être entièrement vaccinés, à moins que des mesures d'adaptation ne soient prises en raison d'une contre-indication médicale attestée, de la religion ou d'un autre motif de distinction illicite prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les personnes employées actuellement, qu'elles travaillent ou non selon une forme quelconque d'entente de travail virtuel, devraient être entièrement vaccinées au plus tard à la date de mise en œuvre complète²⁶. » Je constate que la politique est claire : elle s'applique à tous les employés, y compris les personnes qui travaillent de la maison. Par conséquent, la politique s'applique à la prestataire.

Exemption médicale ou autre

[30] La prestataire savait que, selon les exigences de son employeur, elle devait obtenir une exemption pour conserver son emploi si elle ne se faisait pas vacciner²⁷. Elle a présenté une demande d'exemption fondée sur la religion à son employeur²⁸. Elle affirme l'avoir fait vers le 23 novembre 2021. Le 14 décembre 2021, l'employeur a rejeté

²⁵ Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.

²⁶ Voir la page GD10-19, à la section 6.1.1.

²⁷ Voir la page GD10-21, à la section 6.7, [traduction] « Conséquences de la non-conformité ».

²⁸ Voir les pages GD3-21 à GD3-23.

la demande de mesures d'adaptation de la prestataire²⁹. À la suite du rejet de sa demande d'exemption, en raison des jours fériés, la prestataire avait environ trois semaines pour se faire vacciner, sans quoi elle allait être en congé sans solde.

[31] La prestataire a témoigné au sujet de ses croyances religieuses sincères concernant la vaccination. Elle a présenté un affidavit à l'appui de ses croyances religieuses³⁰. J'admets que la prestataire refuse de se faire vacciner contre la COVID-19 en raison de ses croyances religieuses.

[32] La prestataire a convenu qu'elle n'avait pas d'exemption conformément à la politique obligatoire de son employeur. Comme il n'y a aucune preuve du contraire, j'accepte le témoignage de la prestataire à ce sujet.

Charte canadienne des droits et libertés

[33] La prestataire affirme que ses droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* ne sont pas respectés. Au Canada, un certain nombre de lois protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). La Charte est une seule de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés. Ces lois sont appliquées par différents tribunaux.

[34] Comme je l'ai expliqué à la prestataire lors de l'audience, c'est l'employeur qui a décidé s'il accorderait ou non une exemption à la prestataire conformément à sa politique. Je dois me concentrer seulement sur la *Loi sur l'assurance-emploi* et examiner uniquement ce que la prestataire a fait ou a omis de faire.

[35] Le Tribunal peut décider si un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ou de son règlement) porte atteinte aux droits garantis par la Charte. La prestataire ne conteste

²⁹ Voir la page GD3-26.

³⁰ Voir la page GD3-23.

aucune partie de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle estime plutôt que la politique de son employeur contrevenait à la Charte.

[36] Examiner si une mesure prise par un employeur viole la Charte dépasse mes pouvoirs ou ma compétence. Il y a d'autres tribunaux qui traitent de ce genre de questions.

Violation de la convention collective

[37] La prestataire affirme que son employeur a enfreint la convention collective en mettant en œuvre une politique de façon unilatérale. Comme je l'ai mentionné plus haut, dans les affaires *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*³¹, les décisions rendues par la Cour montrent clairement qu'il fallait se concentrer sur ce qu'une partie prestataire a fait ou a omis de faire.

[38] Il existe d'autres recours pour les parties prestataires qui considèrent que leur employeur ne respectait leur convention collective. Voilà pourquoi je ne me prononcerai pas sur la question de savoir si l'employeur a enfreint une clause de la convention collective, car cela dépasse mes pouvoirs.

[39] Encore une fois, 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 lois³². Je peux seulement décider si ce qu'elle a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Éléments d'inconduite?

[40] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons indiquées ci-dessous.

[41] Personne ne conteste le fait que l'employeur avait une politique de vaccination. La prestataire en connaissait l'existence. Elle estime que la politique est injuste et ne

³¹ Voir les paragraphes 26 à 30 de la présente décision.

³² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

devrait pas s'appliquer à elle parce qu'elle travaillait de la maison. Cependant, la politique de l'employeur s'applique à tous les employés, y compris les personnes qui travaillaient de façon virtuelle³³.

[42] La prestataire a demandé une exemption religieuse à son employeur pour ne pas avoir à se faire vacciner³⁴. Elle a déclaré que sa religion l'autorise à décider si elle voulait ou non se faire vacciner. Elle a aussi affirmé que c'était son choix personnel de ne pas se faire vacciner, selon ses croyances religieuses. L'employeur a rejeté la demande d'exemption de la prestataire³⁵. Je ne vois aucune preuve du contraire.

[43] Je conclus que la prestataire a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner. Cela signifie que son choix était conscient, délibéré et intentionnel.

[44] La prestataire n'avait pas d'exemption permettant des mesures d'adaptation. L'employeur de la prestataire a établi clairement que sans exemption, une employée non vaccinée serait placée en congé sans solde³⁶.

[45] La politique de l'employeur exige que tous les membres du personnel obtiennent une exemption ou se fassent vacciner. La prestataire n'a pas obtenu d'exemption et ne s'est pas fait vacciner. Cela signifie qu'elle n'était pas conforme à la politique de son employeur. Autrement dit, elle ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

[46] La prestataire a convenu qu'elle savait qu'en n'obtenant pas d'exemption ou en ne se faisant pas vacciner, elle serait placée en congé sans solde. Ainsi, elle savait qu'il était réellement possible qu'elle soit suspendue (c'est-à-dire placée en congé sans solde).

[47] En l'absence d'exemption ou parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner, l'inconduite a entraîné la suspension de la prestataire de son emploi.

³³ Voir la page GD10-19, à la section 6.1.1.

³⁴ Voir la page GD3-21.

³⁵ Voir la page GD3-26.

³⁶ Voir la page GD10-21, à la section 6.7.1.2.

[48] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite, car la prestataire savait qu'il y avait une politique de vaccination obligatoire et qu'elle ne l'a pas suivie; elle n'a pas non plus obtenu d'exemption pour ce faire. La prestataire savait qu'en ne respectant pas la politique, elle ne serait pas autorisée à travailler. Cela signifie qu'elle ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers son employeur. La prestataire savait aussi qu'il était réellement possible qu'elle soit suspendue pour cette raison.

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

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

[50] En effet, les actes de la prestataire ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait que le refus de se faire vacciner tout en n'ayant pas exemption était susceptible d'entraîner sa suspension de son emploi.

Conclusion

[51] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Elizabeth Usprich

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