



Citation : *HG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 942

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

Décision

Partie appelante : H. G.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (538085) datée du 5 octobre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 21 mars 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 22 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-3663

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* a prouvé que l'appelante a cessé d'occuper temporairement son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi.¹

Aperçu

[3] L'appelante travaille au gouvernement du Canada. Elle a cessé d'occuper son emploi le 10 décembre 2021 parce qu'elle a refusé de fournir une attestation de vaccination contre la Covid-19 conformément à la politique adoptée par l'employeur.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a accepté les explications fournies par l'employeur. Elle a conclu que l'appelante a été suspendue en raison de son inconduite. Elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi.

[5] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle admet qu'elle n'a pas fourni une attestation de vaccination contre la Covid-19 à son employeur, mais elle explique que cette exigence n'était pas incluse à son contrat d'embauche et qu'elle était en télétravail au moment des faits.

[6] Je dois déterminer si l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite.

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un prestataire qui est suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'a pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi jusqu'à la fin de la période de suspension.

Questions en litige

[7] L'appelante a-t-elle refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur ?

[8] Si oui, ce geste constitue-t-il de l'inconduite ?

Analyse

[9] Pour décider si l'appelante a cessé d'occuper temporairement son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a perdu temporairement son emploi. Ensuite, je dois décider si la Loi considère cette raison comme étant une inconduite.

L'appelante a-t-elle refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur ?

[10] J'estime que l'appelante a été suspendue de son emploi parce qu'elle a refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur. Conformément à cette politique, elle devait fournir une preuve de vaccination contre la Covid-19 à l'employeur au plus tard le 10 décembre 2021 et elle a refusé de le faire.

[11] Le relevé d'emploi transmis par l'employeur à la Commission démontre que l'appelante est en congé sans solde parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination. L'employeur demande à la Commission de considérer que l'appelante a été suspendue ou congédiée.

[12] Lors de l'audience, l'appelante a reconnu avoir été suspendue de ses fonctions parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur.

[13] La Commission et l'appelante s'entendent sur la raison pour laquelle cette dernière a cessé d'occuper temporairement son emploi.

[14] L'appelante admet avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur qui exigeait de présenter une attestation de vaccination contre la Covid-19. Je conclus qu'elle a été suspendue pour cette raison et qu'elle a posé le geste reproché par l'employeur.

La raison de la suspension de l'appelante est-elle une inconduite selon la Loi ?

[15] Un travailleur qui est suspendu en raison de son inconduite n'a pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi jusqu'à la fin de la période de suspension.²

[16] Selon la Loi, la raison de la suspension de l'appelante est une inconduite. Un travailleur qui est congédié en raison de son inconduite ne peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[17] Pour être considérée comme une inconduite selon la Loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle.³ Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée.⁴ Pour qu'il y ait inconduite au sens de la Loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable⁵ (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal).

[18] Il y a inconduite si l'appelante 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 suspendue ou congédiée pour cette raison.⁶

[19] La Commission doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelante a cessé d'occuper son emploi en raison de son inconduite. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a été suspendue en raison de son inconduite.⁷

² Article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

³ Voir la décision *Mishibinijima c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁵ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

⁷ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[20] L'employeur a adopté une politique de vaccination obligatoire contre la Covid-19.⁸ Conformément à cette politique, les employés devaient fournir une attestation de vaccination contre la Covid-19 avant le 10 décembre 2021.

[21] La politique prévoit que les employés qui n'ont pas transmis une attestation de vaccination le 10 décembre 2021 seront mis en congé sans solde.

[22] Le 10 décembre 2021, l'appelante n'avait toujours pas transmis une attestation de vaccination et elle a été suspendue.

[23] L'appelante admet qu'elle a été informée de la politique de vaccination de l'employeur ainsi que des conséquences si elle ne s'y conformait pas. Elle explique que tous les employés ont reçu plusieurs courriels à ce sujet et que des réunions ont également eu lieu.

[24] Cependant, elle affirme que cette exigence de vaccination n'est pas indiquée dans son contrat d'embauche et que sa décision de ne pas se faire vacciner et/ou de transmettre une attestation de vaccination contre la Covid-19 à l'employeur est un choix personnel et confidentiel.

[25] Elle fait valoir que sa situation présentait peu de risques de transmission du virus étant donné qu'elle était en télétravail, qu'elle n'a commis aucune inconduite et qu'elle faisait bien son travail.

[26] Enfin, l'appelante explique qu'elle n'est pas restée à rien faire et qu'elle a cherché un autre emploi pendant sa période de suspension. Elle a travaillé 75 heures chez X, 192 heures chez X et 330 heures chez X.⁹ Elle soutient qu'elle devrait pouvoir recevoir des prestations.

[27] La Commission fait valoir que l'appelante a été informée de la politique de vaccination de l'employeur et qu'un délai lui a été accordé pour présenter une attestation

⁸ Voir le document concernant la *Politique sur la vaccination contre la Covid-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris la gendarmerie du Canada* aux pièces GD3-29 et suivantes.

⁹ Les relevés d'emploi sont présentés aux pièces GD3-39 à GD3-43.

de vaccination. Elle soutient également que l'appelante savait qu'il y aurait des conséquences si elle ne se conformait pas à cette politique. En ce sens, elle indique que la politique de l'employeur explique clairement les conséquences de ne pas s'y conformer et que l'appelante pouvait présumer qu'elle serait suspendue si elle ne s'y conformait pas.

[28] Également, la Commission affirme qu'un arrêté ministériel a été adopté et que l'employeur peut adopter une politique de vaccination contre la Covid-19 pour l'ensemble des employés fédéraux, quelque soit leur lieu de travail, afin de réduire le risque de transmission du virus. En ce sens, elle soutient que même si la politique a été adoptée après l'embauche de l'appelante, la politique peut être considérée comme étant raisonnable étant donné le contexte relié à la pandémie de la Covid-19.

[29] Enfin, la Commission affirme que le Tribunal n'est pas compétent pour déterminer si la politique adoptée par l'employeur était équitable ou raisonnable ou si l'employeur aurait dû proposer des mesures alternatives.

[30] Je suis d'accord avec la Commission. La question de savoir si la politique adoptée par l'employeur est raisonnable ou si l'employeur doit proposer des mesures d'adaptation supplémentaires à un employé qui, par exemple est en télétravail, doit être tranchée par une autre instance.¹⁰ La Cour d'appel fédérale a statué que le Tribunal doit mettre l'accent sur la conduite du prestataire et non sur celle de l'employeur. En ce sens, il y a inconduite lorsqu'un *prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.*¹¹

[31] Ainsi, en refusant de se conformer à la politique de l'employeur, l'appelante pouvait présumer qu'il était possible qu'elle soit suspendue de ses fonctions. Même si je comprends ses explications, lorsqu'un prestataire ne respecte pas une politique de

¹⁰ *Paradis c Procureur général du Canada*, 2016 CF 1282.

¹¹ *Nelson c Procureur général du Canada*, 2019 CAF 222 (CanLII)

l'employeur de façon volontaire, ce comportement l'empêche de remplir ses obligations envers son employeur.

[32] En ne respectant pas la politique de vaccination contre la Covid-19 de l'employeur, l'appelante a commis une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'elle savait qu'elle pouvait être suspendue de ses fonctions si elle ne transmettait pas une attestation de vaccination contre la Covid-19 à l'employeur et c'est volontairement qu'elle ne l'a pas fait.

[33] Même si je comprends que cette politique n'était pas en vigueur au moment où l'appelante a été embauchée, il est question d'une nouvelle directive adoptée en raison du contexte de la pandémie de la Covid-19. L'employeur a prévu certaines exemptions dont les employés pouvaient se prévaloir comme l'exemption médicale. Comme l'appelante l'a indiqué, elle n'avait pas de raisons de demander une exemption médicale ou pour des motifs religieux et elle ne l'a pas fait. Cependant, elle ne voulait pas divulguer son statut vaccinal à son employeur.

[34] Comme mentionné, la question n'est pas de savoir si la suspension était une mesure appropriée. La question est de déterminer si le fait de ne pas s'être conformée à la politique de vaccination de l'employeur constitue une inconduite au sens de la Loi. Comme la Cour l'a indiqué, il n'est pas pertinent d'analyser, aux fins de l'inconduite, si l'employeur aurait dû proposer d'autres mesures. En l'espèce, il faut se demander si l'inconduite alléguée a été la cause de la suspension.¹² C'est le cas. Et, je ne suis pas habilitée à déterminer si *la sévérité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou non ou si le comportement de l'employé constituait un motif valable de congédiement* (dans ce cas-ci suspension).¹³ Cependant, je rends cette décision suivant la balance des probabilités et pour ce faire je considère l'ensemble des faits pertinents.

[35] En ce sens, même si je comprends les explications de l'appelante concernant l'aspect personnel et confidentiel de son statut vaccinal, je précise que l'appelante avait

¹² *Procureur général du Canada c Mishibinijima* 2007 CAF 85 (CanLII).

¹³ *Procureur général du Canada c Marion*, 2002 CAF 185 (CanLII).

le droit de refuser de se conformer à la directive de l'employeur, mais si elle refusait de se conformer à cette directive, il y avait des conséquences et elle le savait.

[36] Pour conclure à une inconduite, c'est l'action qui doit être délibérée, volontaire ou intentionnelle. Même si l'appelante ne souhaitait pas les conséquences, en l'occurrence celle d'être suspendue, c'est volontairement qu'elle a choisi de ne pas fournir son statut vaccinal à l'employeur. Elle avait été informée de la politique et des conséquences si elle ne s'y conformait pas.

[37] Comme je l'ai mentionné, l'intention coupable n'a pas à être démontrée pour conclure à un acte posé de façon volontaire au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et *il suffit que l'acte soit délibéré pour qu'il y ait inconduite, et il peut en être ainsi même si on ne souhaite pas les conséquences qui en découlent.*¹⁴

[38] Ainsi, l'appelante a été suspendue par son employeur parce qu'elle n'a pas respecté les règles qu'il a émises; elle a refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire pour tous les employés (à moins de présenter une exemption médicale ou pour des motifs religieux). En refusant de fournir une attestation de son statut vaccinal, l'appelante ne se conforme pas aux règles de l'employeur et elle ne satisfait pas aux obligations de son emploi.

[39] L'appelante admet avoir reçu des directives claires de l'employeur concernant la politique de vaccination, elle connaissait les règles et elle a décidé de ne pas s'y conformer. Ce geste volontaire constitue une inconduite.

Alors, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[40] L'appelante ne peut recevoir des prestations régulières si elle est suspendue pour une inconduite qu'elle a commise. Lorsqu'un employé ne respecte pas les règles de son employeur, il peut présumer qu'il sera suspendu ou même congédié.

¹⁴ Procureur général du Canada c Tucker, A-381-85.

[41] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante a posé le geste reproché par l'employeur et que le fait d'avoir refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur constitue une inconduite au sens de la Loi.

Conclusion

[42] La Commission a prouvé que l'appelante a cessé d'occuper son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

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

Josée Langlois

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