



[TRADUCTION]

Citation : *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 902

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

## Décision

**Partie appelante :**

J. 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 (498879) datée du 29 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Marc-André St-Jules

**Mode d'audience :**

Téléconférence

**Date de l'audience :**

Le 7 décembre 2022

**Personne présente à l'audience :**

Partie appelante

**Date de la décision :**

Le 18 janvier 2022 [*sic*]

**Numéro de dossier :**

GE-22-2820

## Décision

[1] L'appel est rejeté avec modification aux dates d'inadmissibilité. 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 perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire a d'abord été suspendue sans solde avant d'être congédiée de son emploi. Son employeur a dit à la Commission que la prestataire avait été suspendue sans solde parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination : elle a refusé de révéler son statut vaccinal.

[4] La prestataire n'est pas d'accord. Ce n'était pas une inconduite. Son employeur a enfreint la loi et elle a le droit de refuser toute intervention médicale. Puisqu'elle a déjà contracté la COVID-19, cela lui procure une immunité naturelle qui est meilleure que les vaccins.

[5] La Commission a accepté la raison de la suspension et du congédiement fournie par l'employeur. La prestataire savait ou aurait dû savoir que le congé sans solde était une des conséquences du refus de se conformer à la politique. La Commission a décidé que la prestataire avait été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 8 février 2022, puis qu'elle était exclue du bénéfice des prestations à compter du 21 février 2022, quand elle a été congédiée.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **La prestataire a deux appels devant le Tribunal et des décisions distinctes sont rendues pour chacun d'eux**

[6] Je dois trancher deux appels distincts de la même prestataire. Je rédige une décision distincte pour chaque appel. La présente décision porte sur une inadmissibilité et une exclusion aux prestations à la suite d'une suspension et d'un congédiement. L'autre décision porte sur une inadmissibilité liée à la disponibilité. Pour faire gagner du temps à la prestataire et éviter des retards, j'ai prévu une audience pour ces deux questions.

## **Question en litige**

[7] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[8] Selon la loi, une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue<sup>2</sup>.

[9] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue sans solde, puis congédiée de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

## **Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?**

[10] J'accepte que la prestataire a été suspendue puis congédiée de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de son employeur.

[11] Aucune des deux parties à l'appel ne conteste cette affirmation. La prestataire a déclaré qu'elle convient qu'il s'agit de la raison pour laquelle elle ne travaille plus.

---

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

Cependant, elle n'est pas d'accord avec la politique. Elle soutient qu'elle n'aurait pas dû être suspendue et qu'elle n'aurait pas dû être congédiée.

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

[12] La raison de la suspension de la prestataire est une inconduite selon la loi.

[13] 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 la suspension de la prestataire est le résultat d'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.

[14] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>3</sup>. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>4</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, 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)<sup>5</sup>.

[15] 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 raison<sup>6</sup>.

[16] 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 sur la question de savoir si sa façon d'agir constitue une inconduite au sens de la *Loi*<sup>8</sup>.

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

[17] Je dois m'appuyer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à la prestataire. Il ne m'appartient pas de décider si la prestataire a été suspendue injustement ou si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>9</sup>. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une 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 perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>10</sup>.

[19] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes<sup>11</sup> :

- L'employeur avait une politique de vaccination qui précisait que les personnes qui ne s'y conformaient pas seraient mises en congé sans solde, puis congédiées.
- L'employeur a communiqué la politique à tout le personnel.
- Les attentes concernant la vaccination ont clairement été communiquées à la prestataire.
- La prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique.

[20] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que :

- L'employeur a enfreint la loi et n'aurait pas dû la suspendre ni la congédier pour avoir refusé de se conformer à la politique.

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>10</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>11</sup> Voir la page GD4-5.

- Elle est naturellement immunisée parce qu'elle a déjà contracté le virus, ce qui lui procure une meilleure protection que le vaccin<sup>12</sup>.
- Le refus de sa demande d'exemption pour motifs religieux constitue de la discrimination, ce qui va à l'encontre de la *Charte des droits et libertés*<sup>13</sup>.
- La vaccination n'est pas obligatoire au Canada<sup>14</sup>.
- Le refus de sa demande de prestations est de la discrimination fondée sur la religion.
- Ni son contrat de travail ni sa convention collective ne précisent ou ne laissent entendre qu'elle doit fournir ou divulguer de quelque façon que ce soit son statut immunitaire ou vaccinal. Il ne s'agissait pas d'une condition d'emploi. Selon la jurisprudence, il ne s'agirait donc pas d'un manquement aux obligations<sup>15</sup>.
- Aux termes du paragraphe 7.3.4 du *Guide de la détermination de l'admissibilité de l'assurance-emploi*, « un employeur a le droit de fixer les règles qui circonscrivent le lien d'emploi, pour autant qu'il respecte les exigences définies par la loi [...] et celles qui relèvent de la convention collective »<sup>16</sup>.

[21] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination à laquelle les membres du personnel devaient s'y conformer, sans quoi ils pouvaient faire face à une suspension ou à un congédiement.

---

<sup>12</sup> Voir la page GD2-22.

<sup>13</sup> Voir la page GD2-22.

<sup>14</sup> Voir la page GD3-51.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-51.

<sup>16</sup> Voir la page GD3-50.

- L'employeur a clairement fait part de ses attentes à la prestataire au sujet de la vaccination.
- L'employeur a communiqué la politique à tous les membres du personnel pour leur faire part de ses attentes.
- La prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

[22] Pour les motifs énoncés ci-dessous, je conclus que la prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur. La prestataire a accusé réception de la politique et elle a déclaré qu'elle en avait discuté avec sa gestion. Dans sa demande de révision à la Commission, la prestataire a affirmé qu'elle ne pensait pas qu'elle pouvait perdre son emploi<sup>17</sup>. Dans ce document, elle admet avoir lu la politique, mais elle ne pensait pas qu'elle serait congédiée. En effet, la politique indiquait que les droits de la personne seraient protégés par des mesures d'adaptation.

[23] Je dois m'appuyer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Mon rôle n'est pas de décider si des lois ou des contrats offrent d'autres options à la prestataire. Il ne m'appartient pas de décider si la prestataire a été congédiée injustement ou si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>18</sup>. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

---

<sup>17</sup> Voir la page GD3-51.

<sup>18</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[25] Je ne suis pas autorisé à décider si une mesure prise par un employeur viole les droits d'une partie prestataire aux termes de la *Charte*. Je n'ai pas non plus le droit de rendre des décisions sur les autres lois mentionnées ci-dessus ou sur les lois provinciales qui protègent les droits et libertés. La prestataire doit s'adresser à un tribunal différent ou à une cour pour régler ces questions.

[26] Le même principe énoncé dans les paragraphes précédents s'applique aux croyances religieuses et aux demandes d'exemption. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[27] La prestataire a présenté une décision de la division générale du Tribunal qui, selon elle, traite d'une affaire semblable à son cas<sup>19</sup>. Dans cette décision, la membre du Tribunal a conclu que l'employeur avait informé verbalement le prestataire de sa politique de vaccination deux jours avant la date à laquelle il devait être vacciné contre la COVID-19, et que le prestataire ne savait pas qu'il pouvait être congédié s'il n'était pas vacciné.

[28] Dans le cas de la prestataire, elle a déclaré avoir pris connaissance de la politique au début de septembre 2021. Elle dit avoir également reçu des courriels à ce moment-là, mais qu'elle n'y avait pas prêté attention. Elle a déclaré qu'elle était au courant de la politique. Elle a affirmé qu'au départ, il était prévu que les personnes qui ne s'y conformaient pas seraient mises en congé sans solde. Il a été décidé ensuite que ces personnes seraient congédiées après avoir été mises en congé.

[29] Je ne suis pas lié par les décisions antérieures du Tribunal. Je peux les examiner et en tenir compte si je suis convaincu que les circonstances sont semblables. J'ai constaté un certain nombre de différences entre la décision mentionnée par la prestataire et le cas de la prestataire. La prestataire a reçu un préavis de plusieurs mois au sujet d'une politique clairement écrite. Dans la décision mentionnée par la

---

<sup>19</sup>La décision complète du dossier GE-22-829 du Tribunal se trouve aux pages GD6-2 à GD6-10.

prestataire, la personne avait reçu un préavis de quelques jours concernant une politique verbale. Cette personne n'avait aucun moyen de s'y conformer en deux jours.

[30] La prestataire a déclaré qu'à compter du 1er octobre 2021, elle était en congé de maladie payé. Elle avait accumulé des congés de maladie, et elle les a utilisés. La prestataire a affirmé que sa gestion l'avait appelée au début d'octobre, pendant son congé, pour l'informer des exigences de vaccination. Elle a été informée que la vaccination était obligatoire conformément à la politique.

[31] La prestataire affirme qu'elle ne remplit pas le critère relatif à l'inconduite. Je reconnais que la prestataire n'a jamais eu d'intention coupable. Rien dans le dossier ne permet de penser le contraire et je suis convaincu qu'elle n'a jamais eu d'intention coupable. Toutefois, les tribunaux ont jugé au fil des ans qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une intention coupable pour qu'il y ait inconduite<sup>20</sup>. Il suffit que la conduite soit consciente, voulue ou intentionnelle.

[32] Je conviens que la prestataire peut refuser la vaccination. Je reconnais que la vaccination n'est pas obligatoire. Je conviens également qu'une personne peut refuser de divulguer son statut vaccinal. Il s'agit d'une décision personnelle. Dans le cas de la prestataire, le refus est fondé sur des motifs religieux<sup>21</sup>. C'est son droit. Cependant, elle savait qu'il y aurait des conséquences si elle refusait de suivre la politique de vaccination. Dans la présente affaire, ces conséquences étaient une suspension sans solde, puis un congédiement.

[33] Je suis également d'accord pour dire que l'employeur doit gérer les opérations quotidiennes sur le lieu de travail. Cela comprend l'élaboration et l'application de politiques liées à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail.

[34] La Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à décider si la politique d'un employeur était raisonnable. Je ne peux pas non plus décider si le congédiement ou la suspension d'une partie prestataire était justifié. Le Tribunal doit

---

<sup>20</sup> Voir la décision *Caul c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 251 et la décision *Pearson c Canada (Procureur général)* 2006 CAF 199.

<sup>21</sup> Voir la demande d'exemption pour motifs religieux de la prestataire à la page GD3-27.

décider si la conduite de la partie prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>22</sup>.

[35] J'estime que la prestataire est très crédible. Ses déclarations étaient cohérentes et rien dans les observations de la Commission ne permet de remettre en question sa crédibilité. Je n'ai aucun doute que la prestataire était une bonne employée. Elle a déclaré qu'elle avait d'excellents antécédents de travail et qu'elle n'avait aucun dossier disciplinaire. Rien dans le dossier n'indique le contraire.

[36] Je comprends que la prestataire estime que parce qu'elle a cotisé à la caisse d'assurance-emploi, elle devrait recevoir des prestations. Cette croyance va à l'encontre du principe fondamental de l'assurance-emploi, à savoir qu'une personne employée ne doit pas se placer volontairement dans une situation de chômage.

[37] Je comprends que la prestataire n'est peut-être pas d'accord avec cette décision. Malgré cela, la Cour d'appel fédérale me dit que je ne peux pas faire autrement que suivre le sens ordinaire de la loi. Je ne peux pas réécrire la loi ou lui ajouter des choses pour que la conclusion semble plus juste pour la prestataire<sup>23</sup>.

[38] La preuve dont je dispose révèle que la prestataire a fait le choix personnel et délibéré de ne pas suivre la politique de l'employeur. Elle savait que le non-respect de la politique pouvait entraîner un congé sans solde et possiblement son congédiement.

### **Alors, la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[39] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que la prestataire a été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite. Les actions de la prestataire ont mené à sa suspension sans solde. Elle a agi délibérément. Elle savait que son refus de se faire vacciner ou de divulguer son statut vaccinal pouvait entraîner la perte de son emploi.

---

<sup>22</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

<sup>23</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301, au paragraphe 9.

## Dates d'inadmissibilité

[40] La Commission demande que l'inadmissibilité commence le 7 février 2022<sup>24</sup>. Il s'agit de la date à laquelle la prestataire a demandé que ses prestations de maladie soient converties en prestations régulières. Le billet médical confirme qu'il s'agit de la date de retour au travail de la prestataire<sup>25</sup>.

[41] On a demandé à la prestataire pourquoi son congé sans solde n'avait pas commencé avant la fin de décembre 2021. La politique de vaccination exigeait qu'une preuve de vaccination soit présentée au plus tard le 26 octobre 2021<sup>26</sup>. La prestataire a déclaré qu'elle était en congé de maladie à ce moment-là. Elle a commencé son congé de maladie le 1er octobre 2021. Elle avait accumulé des congés de maladie jusqu'au 27 décembre 2021.

[42] La prestataire a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi pour maladie. Elle a reçu des prestations de maladie jusqu'à la date où le médecin a indiqué son rétablissement. La période de prestations de maladie commençait le 2 janvier 2022<sup>27</sup>.

[43] Je ne suis pas d'accord avec la Commission concernant la date de début de l'inadmissibilité. La suspension de la prestataire a commencé le 28 décembre 2021<sup>28</sup>. L'inadmissibilité devrait commencer le 2 janvier 2022, et non le 7 février 2022. En effet, la période de prestations commençait le 2 janvier 2022.

[44] L'inadmissibilité doit commencer le 2 janvier 2022 conformément à la loi et afin de conserver un historique précis. Cela ne devrait pas avoir d'incidence sur les prestations de maladie déjà versées. L'inadmissibilité n'empêche pas le versement de prestations spéciales<sup>29</sup>.

---

<sup>24</sup> Voir la page GD4-9.

<sup>25</sup> Voir la page GD3-32.

<sup>26</sup> Voir la page GD3-34.

<sup>27</sup> Voir la page GD4-1.

<sup>28</sup> Voir la page GD3-22.

<sup>29</sup> Voir l'article 34 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[45] La Commission demande la suspension de l'inadmissibilité jusqu'au 18 février 2022<sup>30</sup>. Elle demande également que l'exclusion du bénéfice des prestations prenne effet le 21 février 2022. Cette date coïncide avec la date de cessation d'emploi. Je suis d'accord avec la Commission sur ce point.

## Conclusion

[46] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi **régulières** (c'est moi qui mets en évidence) du 1er janvier 2022 au 18 février 2022.

[47] À compter du 21 février 2022, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations régulières parce qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[48] Par conséquent, l'appel est rejeté avec modification.

Marc-André St-Jules

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

---

<sup>30</sup> Voir la page GD4-9. Les inadmissibilités touchent les jours de semaine uniquement.