



[TRADUCTION]

Citation : *MR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1087

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

Décision

Appelante : M. R.
Représentant : Nilanka Boteju
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 (535793) datée du 7 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 18 avril 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 3 mai 2023
Numéro de dossier : GE-22-3591

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelante.

Question 1 – Inconduite

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a commis un geste qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question 2 – Disponibilité

[3] L'appelante n'a pas démontré qu'elle est disponible pour travailler depuis le 11 avril 2022. Elle est par conséquent inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] L'appelante a perdu son emploi. L'employeur affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19 (COVID)¹.

[5] La Commission a accepté le motif de congédiement de l'appelante invoqué par l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a jugé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] L'appelante ne conteste pas ce qui s'est produit. Toutefois, elle n'était pas d'accord avec la politique de l'employeur. Elle craint que le vaccin ne soit pas sécuritaire. De plus, elle n'estimait pas que l'employeur pouvait la contraindre à se faire vacciner. Le vaccin allait à l'encontre de ses croyances personnelles et religieuses.

¹ Voir la page GD3A-20.

[7] La Commission a également décidé que l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 11 avril 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Cela signifie qu'un prestataire doit chercher un emploi.

Questions en litige

[8] L'appelante a-t-elle été congédiée en raison d'une inconduite?

[9] L'appelante était-elle disponible pour travailler à compter du 11 avril 2022?

Analyse

Question 1 – Inconduite

[10] En vertu de la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite².

[11] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi l'appelante a été congédiée. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle été congédiée?

[12] Je conclus que l'appelante a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. Elle ne s'est pas fait vacciner.

[13] La Commission affirme que l'appelante n'a pas suivi la politique de vaccination de l'employeur et que, de son propre aveu, elle s'attendait à être congédiée en conséquence³.

² Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite.

³ Voir la page GD4A-4.

[14] L'employeur a produit un relevé d'emploi (RE). Dans celui-ci, la raison pour laquelle le relevé a été émis était « AUTRE ». De plus, le relevé comportait une note indiquant que l'appelante a été [traduction] « licenciée pour un motif de non-vaccination »⁴.

[15] L'appelante a confirmé dans son témoignage qu'elle avait été congédiée parce qu'elle ne s'était pas fait vacciner.

Le motif du congédiement de l'appelante est-il une inconduite au sens de la loi?

[16] Je conclus que le motif du congédiement de l'appelante est une inconduite au sens de la loi.

[17] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment décider si le congédiement de l'appelante constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[18] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁵. L'inconduite est aussi une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré⁶. Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait une intention coupable (autrement dit, qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que sa conduite soit une inconduite au sens de la loi⁷.

⁴ Voir la page GD3A-20.

⁵ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁷ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[19] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée⁸.

[20] La Commission doit prouver que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite⁹.

[21] Je ne peux trancher que les questions qui sont prévues dans la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelante a d'autres options en vertu d'autres lois. En outre, il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a congédiée à tort ou s'il aurait dû prendre des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard¹⁰. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelante a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[22] Dans une affaire dont a été saisie la Cour d'appel fédérale (CAF), intitulée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié à tort¹¹. Il avait perdu son emploi en raison de la politique de son employeur en matière de dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était pas en mesure de travailler en toute sécurité parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage de drogue auraient tout de même dû être valides.

⁸ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁹ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁰ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[23] En réponse, la CAF a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi*, et non s'il a été congédié à tort¹².

[24] La CAF a également affirmé que, dans l'interprétation et l'application de la *Loi*, ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé. Elle a souligné que les employés qui font l'objet d'un congédiement injustifié ont d'autres recours. Ces recours permettent de sanctionner le comportement de l'employeur et d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables fassent les frais du comportement de l'employeur¹³.

[25] Dans l'affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁴. Il a soutenu qu'il avait été congédié à tort, car les résultats des tests indiquaient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur l'arrêt *McNamara* et a affirmé que la conduite de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*¹⁵.

[26] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme¹⁶. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La CAF a affirmé encore une fois que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait; le fait que l'employeur n'a pris aucune mesure d'adaptation à son égard n'est pas pertinent¹⁷.

¹² Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

¹³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

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

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

¹⁶ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁷ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[27] Ces affaires ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID. Cependant, ce qu'elles disent demeure pertinent. Dans une décision très récente, qui avait trait à une politique de vaccination contre la COVID, l'appelant a fait valoir qu'aucune réponse satisfaisante n'a été donnée au sujet de l'innocuité et de l'efficacité des vaccins contre la COVID et des tests antigéniques. Il a également affirmé qu'aucun décideur n'avait abordé la façon dont une personne pourrait être forcée de prendre des médicaments non testés ou d'effectuer des tests alors que cela violait l'intégrité corporelle fondamentale et équivalait à de la discrimination fondée sur des choix médicaux personnels¹⁸.

[28] Lorsqu'elle a rejeté l'affaire, la Cour fédérale a écrit ce qui suit :

[Traduction]

Bien que le demandeur soit de toute évidence contrarié du fait qu'aucun des décideurs n'a abordé ce qu'il considère comme les questions juridiques ou factuelles fondamentales qu'il soulève [...] le principal problème de l'argument du demandeur est qu'il reproche aux décideurs d'avoir omis de traiter un ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés à aborder au sens de la loi¹⁹.

[29] La Cour a également exprimé ce qui suit :

[Traduction]

La [division générale du Tribunal de la sécurité sociale] et la division d'appel ont un rôle important, mais étroit et précis à jouer dans le système juridique. Dans cette affaire, ce rôle consistait à établir pour quel motif le demandeur avait été congédié de son emploi et si ce motif constituait une « inconduite »²⁰.

[30] Il ressort clairement de la jurisprudence qu'il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de décider s'il avait raison de congédier

¹⁸ Voir la décision *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement) aux para 26 et 27.

¹⁹ Voir la décision *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement) au para 32.

²⁰ Voir la décision *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement) au para 47.

l'appelante. Je dois plutôt m'attarder à ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait, et à la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination obligatoire contre la COVID;
- l'employeur a communiqué clairement les exigences de la politique, les délais et les conséquences de la non-conformité;
- la demande d'exemption de l'appelante a été refusée, mais elle a continué de ne pas se conformer à la politique de vaccination;
- l'appelante savait que le non-respect de la politique entraînerait de graves conséquences disciplinaires, y compris la perte de son emploi;
- l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur²¹.

[32] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- elle a travaillé pour l'employeur pendant plus de 20 ans et avait des antécédents professionnels excellents;
- elle s'inquiétait de l'innocuité et de l'efficacité du vaccin;
- elle a le droit de choisir si elle se fait vacciner ou non;
- elle a eu la COVID en mai 2021 et s'est complètement rétablie, de sorte qu'elle n'avait pas besoin de se faire vacciner;
- elle a demandé une exemption de se faire vacciner pour motifs religieux et a fourni une lettre comme preuve de sa foi, de ses croyances et de ses convictions;

²¹ Voir les pages GD4A-4 et GD4A-5.

- elle faisait l'objet de tests réguliers jusqu'à sa suspension;
- l'employeur n'a pas communiqué clairement les conséquences du non-respect de la politique, de sorte qu'elle ne pensait pas que son employeur irait jusqu'à la congédier;
- la Commission n'a pas parlé à l'employeur de son congédiement, de sorte que sa décision est biaisée et injuste²².

[33] L'employeur de l'appelante a émis une politique le 9 septembre 2021 qui exigeait qu'elle soit vaccinée contre la COVID. Selon la politique, elle devait fournir une preuve qu'elle avait été entièrement vaccinée en date du 19 octobre 2021, sinon elle serait suspendue, voire peut-être licenciée²³. Elle n'a pas été vaccinée et a été mise en congé sans solde (suspendue) le 18 octobre 2021, puis congédiée le 28 mars 2022.

[34] L'appelante a dit à la Commission que l'employeur avait mentionné au personnel qu'il devait se faire vacciner, sinon il serait suspendu. L'appelante ne se sentait pas à l'aise de se faire vacciner et n'aimait pas la façon dont elle était contrainte. Elle a donc refusé d'être vaccinée et a été suspendue de son emploi.

[35] Elle a dit que l'employeur lui avait envoyé une lettre indiquant que si elle ne se faisait pas vacciner, elle serait congédiée. Elle ne pensait pas que c'était correct et ne voulait pas prendre le risque de se faire vacciner. Elle a donc de nouveau refusé d'être vaccinée et a été congédiée. Elle a dit qu'elle croyait que le non-respect de la politique de l'employeur signifiait qu'elle risquait de perdre son emploi. Toutefois, en même temps, elle ne pensait pas que l'employeur irait jusque là. Elle devrait avoir son mot à dire au sujet de ce qu'elle reçoit et un choix à exercer quand il s'agit de son propre corps. Son absence de choix n'était pas juste²⁴.

[36] L'appelante a dit à la Commission qu'elle avait demandé une exemption du vaccin pour motifs religieux. Elle a remis à l'employeur une lettre que son pasteur avait

²² Voir la page GD6.

²³ Voir les pages GD3-23 à GD3-30.

²⁴ Voir la page GD3-22.

écrite, ainsi qu'une lettre qu'elle a trouvée sur Internet, à l'appui de ce que son pasteur avait écrit. L'employeur lui a dit qu'il n'acceptait pas sa demande d'exemption pour motifs religieux. Elle a dit avoir pris personnellement la décision de ne pas se faire vacciner en se fondant sur ses propres croyances. Elle estimait qu'il était injuste d'être forcée à se faire vacciner²⁵.

[37] Au cours du processus de révision, l'appelante a dit à la Commission qu'elle avait pris la décision de ne pas se faire vacciner en raison de sa foi et de son opinion. Elle n'avait pas suffisamment d'information au sujet des vaccins et a vu des membres de sa famille souffrir pour cette raison. Les vaccins ne sont tout simplement pas pour elle. Elle a déclaré que même si sa religion n'interdit pas la vaccination, sa foi personnelle l'a amenée à rejeter le vaccin contre la COVID, en raison de son contenu et de son efficacité douteuse. Elle affirme que sa demande d'exemption pour motifs religieux a été refusée par l'employeur la veille de son dernier jour de travail. Elle a dit qu'elle avait été congédiée le 28 mars 2022 et qu'elle savait que son emploi prendrait fin en raison de [traduction] « quelques avertissements menant à ce résultat »²⁶.

[38] La Commission a tenté de communiquer avec l'employeur, sans succès²⁷.

[39] L'appelante a déclaré ce qui suit dans son témoignage :

- Elle travaillait dans un établissement de santé comme aide-diététiste.
- Elle a perdu son emploi parce qu'elle ne s'était pas conformée au mandat de vaccination de l'employeur.
- L'employeur a affiché des avis sur le lieu de travail au sujet de sa politique de vaccination. Elle a examiné les avis et a également entendu d'autres employés dire qu'une politique de vaccination était en place. Elle n'a pas vraiment lu les avis et n'y a pas prêté toute l'attention, si ce n'est très rapidement.

²⁵ Voir la page GD3A-22.

²⁶ Voir la page GD3-36.

²⁷ Voir la page GD3A-34.

- L'employeur a tenu une réunion environ deux semaines avant la suspension de l'appelante et a dit au personnel qu'il devait être vacciné ou qu'il serait mis en congé sans solde.
- Elle pense que l'employeur aurait peut-être affiché la politique de vaccination sur son site Web, mais elle éprouvait de la difficulté avec les ordinateurs et les codes de sécurité pour accéder au système informatique. Elle n'a pas demandé à son gestionnaire ou à son superviseur de l'aider à accéder au site Web pour pouvoir lire la politique. Elle n'a jamais eu accès à la politique pour la lire avant sa suspension. L'employeur lui a envoyé une copie de la politique, environ deux mois après sa suspension, et c'était la première fois qu'elle la lisait.
- Elle ne pensait pas que la politique la toucherait. Elle pensait que ça allait toucher le personnel infirmier et de sécurité. Elle n'avait pas de contact direct avec les clients, sauf lorsqu'elle leur remettait des plateaux de repas. Et elle croyait qu'il suffirait de remettre sa demande d'exemption.
- Le personnel subissait régulièrement des tests de dépistage avant la mise en place de la politique de vaccination. Elle pensait que si elle était exemptée de se faire vacciner, elle devrait poursuivre les tests, ce qui ne lui posait pas de problèmes.
- La politique de l'employeur exigeait que le personnel qui n'était pas vacciné suive une séance de formation en ligne sur la vaccination contre la COVID. Cependant, en raison de ses problèmes avec les codes de sécurité pour accéder à l'ordinateur, elle n'a pas suivi la séance de formation. Son employeur n'a pas communiqué avec elle parce qu'elle n'a pas fait la séance de formation.
- Elle a présenté une demande d'exemption pour motifs religieux deux semaines avant la date limite de vaccination.
- Elle savait que si sa demande d'exemption était refusée, elle devrait être vaccinée pour conserver son emploi. Toutefois, elle ne pensait pas que sa

demande serait refusée. Elle croyait que si elle avait une raison médicale ou religieuse de ne pas se faire vacciner, sa demande d'exemption serait approuvée.

- Après avoir présenté sa demande d'exemption, elle a parlé à son représentant syndical du dépôt d'un grief si l'employeur ne lui accordait pas d'exemption. Elle a alors signé un formulaire de grief.
- Elle s'est présentée au travail le 17 octobre 2021 et on lui a dit de ne pas revenir le lendemain sans s'être fait vacciner.
- Elle n'a pas reçu de vaccin et a été suspendue le 18 octobre 2021. Son employeur lui a remis une lettre de suspension.
- L'employeur a communiqué avec elle par téléphone pendant sa suspension, en janvier ou février 2022, pour lui dire que sa demande d'exemption avait été refusée. Elle n'envisageait toujours pas de se faire vacciner et elle a dit à l'employeur qu'elle ne le ferait pas. En mars 2022, l'employeur lui a envoyé une lettre indiquant qu'elle avait été congédiée à compter du 28 mars 2022.
- Personne ne lui a dit qu'elle serait congédiée si elle ne se faisait pas vacciner. Elle n'a eu qu'un seul appel téléphonique de l'employeur après sa suspension. Après cet appel, elle pensait peut-être qu'elle serait congédiée, mais elle n'était pas certaine parce que l'employeur ne l'a pas dit pendant l'appel téléphonique.
- Elle a été quelque peu surprise lorsqu'elle a été suspendue, et a été choquée lorsqu'elle a été congédiée. Elle a travaillé pour l'employeur pendant 20 ans et n'avait jamais eu de problèmes.
- Elle a reçu un courriel de sa représentante syndicale après son congédiement, disant que l'employeur était prêt à lui verser 1 000 \$ pour violation de ses droits de la personne et une autre somme d'argent pour congédiement injustifié. Elle n'a pas accepté l'offre de l'employeur parce qu'elle était trop faible compte tenu de l'ampleur des inconvénients qui lui ont été causés par cette situation. Elle

attend de recevoir d'autres nouvelles du syndicat au sujet des prochaines étapes à suivre.

[40] Le représentant de l'appelant a présenté des observations en son nom et a renvoyé à ses observations écrites, qui sont codées à la page GD6 du dossier.

[41] L'appelante affirme que la décision de la Commission prise sans que l'appelante puisse joindre l'employeur signifie que sa décision est biaisée ou injuste et qu'il s'agit d'un manquement à la justice naturelle. Je ne suis pas d'accord. La Commission a tenté de joindre l'employeur pour discuter du congédiement de l'appelante, mais elle n'y est pas parvenue. L'appelante a fourni les renseignements dont la Commission avait besoin pour prendre une décision concernant son droit à des prestations.

[42] Je conclus que l'appelante a fait le choix conscient et voulu de ne pas se faire vacciner, en contravention à la politique de l'employeur. Elle a déclaré qu'elle ne s'était pas fait vacciner.

[43] Bien que l'appelante ait indiqué qu'elle n'avait pas consulté la politique écrite de l'employeur sur l'ordinateur en raison de problèmes d'ouverture de session et qu'elle n'avait pas obtenu une copie écrite de la politique avant d'être déjà suspendue, elle a également dit à la Commission et confirmé dans son témoignage que l'employeur avait tenu une réunion au sujet de la politique de vaccination. Lors de la réunion, l'employeur a dit au personnel qu'il devait être vacciné, leur a communiqué la date limite pour se conformer à la politique et leur a dit quelles seraient les conséquences s'il ne se conformait pas à la politique.

[44] Je conclus que l'appelante savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas se faire vacciner signifiait qu'elle pouvait perdre son emploi. Elle a déclaré que l'employeur avait tenu une réunion et avait dit au personnel qu'il devait être vacciné sans quoi il serait mis en congé sans solde. Elle a dit à la Commission que l'employeur lui avait envoyé une lettre indiquant que si elle ne se faisait pas vacciner, elle serait licenciée. Elle a mentionné qu'elle savait qu'elle allait être congédiée si elle ne se faisait pas vacciner, en raison de « quelques avertissements qui ont précédé ».

[45] Bien que l'appelante ait déclaré qu'elle savait qu'elle pourrait être suspendue, mais qu'elle ne savait pas qu'elle pourrait être congédiée pour ne pas s'être fait vacciner, j'accorde plus de poids aux déclarations qu'elle a faites à la Commission. Cela s'explique par le fait qu'elle a dit à la Commission à deux reprises qu'elle savait qu'elle pouvait perdre son emploi parce qu'elle ne se faisait pas vacciner, lorsqu'elle a parlé pour la première fois à la Commission, puis de nouveau lorsqu'elle a parlé à une autre personne à la Commission pendant le processus de révision. Lorsqu'elle a parlé pour la première fois à la Commission, elle a dit que l'employeur lui avait envoyé une lettre pour lui dire que si elle ne se faisait pas vacciner, elle [traduction] « serait licenciée ». Au cours du processus de révision, elle a dit qu'elle savait que si elle ne se conformait pas au plus tard le 28 mars 2022, son emploi prendrait fin [traduction] « en raison de quelques avertissements qui ont précédé ».

[46] L'appelante a déclaré qu'elle n'avait pas envisagé la possibilité que sa demande d'exemption soit refusée. Elle a dit qu'elle pensait qu'elle serait exemptée parce qu'elle avait présenté une demande. Elle a également témoigné que l'employeur lui avait seulement dit que sa demande d'exemption pour motifs religieux avait été refusée après qu'elle eut été suspendue. Cependant, elle a dit à la Commission que sa demande d'exemption avait été refusée la veille de son dernier jour de travail.

[47] Quoi qu'il en soit, à mon avis, l'appelante n'a démontré aucune intention de se conformer à la politique de vaccination, même si sa demande d'exemption était refusée. Elle a déclaré qu'elle avait parlé à son représentant syndical après avoir présenté sa demande d'exemption et qu'elle avait rempli un formulaire de grief à soumettre si sa demande était rejetée. Elle a déclaré qu'elle avait parlé à l'employeur au téléphone pendant sa suspension et qu'elle lui avait dit qu'elle ne se ferait pas vacciner.

[48] Je comprends que l'appelante espérait que l'employeur ne la congédierait pas parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination. Cependant, je conclus qu'elle savait, ou aurait dû savoir, que le fait de ne pas se conformer à la politique entraînerait très probablement la perte de son emploi.

[49] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur disposait d'une politique selon laquelle l'ensemble du personnel devait être vacciné et fournir une preuve de vaccination;
- l'employeur a communiqué clairement sa politique à l'appelante et a précisé ses attentes en matière de vaccination;
- l'appelante n'avait pas d'exemption à l'obligation de se faire vacciner;
- l'appelante connaissait les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur;
- l'appelante ne s'est pas fait vacciner et elle a donc été congédiée.

[50] Je comprends également que l'appelante estime qu'elle devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle y a versé des prestations pendant de nombreuses années. Toutefois, l'assurance-emploi ne donne pas droit automatiquement à des prestations. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à certaines exigences pour être admissible aux prestations. Elle n'a pas satisfait aux exigences d'admissibilité à des prestations.

Ainsi, l'appelante a-t-elle été congédiée en raison d'une inconduite?

[51] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées plus haut, je conclus que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite.

[52] Cela s'explique par le fait que les gestes de l'appelante ont mené à son congédiement. Elle a agi de façon voulue. Elle savait que le fait de ne pas se faire vacciner entraînerait son congédiement.

Question 2 – Disponibilité

[53] Deux dispositions différentes de la loi exigent que la prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible conformément à ces deux dispositions. Elle doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[54] Premièrement, la *Loi* prévoit que la prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable²⁸. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* fournit des critères qui contribuent à expliquer ce que signifient les « démarches habituelles et raisonnables »²⁹. Je vais examiner ces critères ci-après.

[55] Deuxièmement, la *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable³⁰. La jurisprudence donne trois éléments que l'appelante doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens³¹. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[56] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations à compter du 11 avril 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[57] Je vais maintenant examiner ces deux dispositions moi-même pour décider si l'appelante était disponible pour travailler à compter du 11 avril 2022.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[58] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables³². Je dois établir si ses démarches

²⁸ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

²⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

³⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

³¹ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

³² Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué de chercher un emploi convenable pendant toute la période examinée.

[59] Je dois également tenir compte des démarches effectuées par l'appelante pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques-unes de ces activités³³ :

- la présentation de demandes d'emploi
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement
- le réseautage

[60] La Commission affirme que l'appelante n'a pas fait assez de démarches pour tenter de trouver un emploi à compter du 11 avril 2022. Elle soutient que l'appelante lui a dit qu'elle n'avait postulé aucun emploi, mais qu'elle tentait de trouver un emploi par le bouche-à-oreille. Elle a déposé son curriculum vitæ à deux endroits et n'a assisté à aucun salon de l'emploi en raison de problèmes personnels. Questionnée sur l'élargissement de sa recherche d'emploi dans l'industrie alimentaire, elle a répondu qu'elle n'avait pas de certification de chef cuisinier³⁴.

[61] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'à partir du moment où elle a perdu son emploi, elle tentait de trouver un emploi convenable et participait activement à la recherche d'un emploi³⁵.

[62] En juin 2022, l'appelante a dit à la Commission qu'elle avait tenté de trouver du travail depuis qu'elle s'est retrouvée sans emploi, mais que c'était difficile parce que beaucoup d'employeurs exigeaient la vaccination contre la COVID. Elle cherchait un emploi dans l'alimentation, mais de nombreux employeurs de cette industrie exigeaient

³³ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

³⁴ Voir la page GD4B-1.

³⁵ Voir la page GD2-5.

la vaccination. Elle a dit qu'elle essayait de déterminer ce qu'elle pouvait faire. Elle a pensé qu'elle pourrait suivre une formation d'appoint en comptabilité à l'automne³⁶.

[63] L'appelante a dit à la Commission qu'elle serait disposée à travailler à Toronto et qu'elle ne voulait pas avoir à se rendre trop loin parce qu'elle ne conduit pas et utilise le transport en commun. Elle a dit que si elle se rend à l'extérieur de Toronto même, elle doit payer le double tarif, ce qu'elle ne veut pas faire. Elle serait donc seulement disposée à accepter un emploi à Toronto même³⁷.

[64] L'agent de la Commission a demandé à l'appelante combien d'emplois elle avait postulés. Elle dit n'avoir remis aucun curriculum vitæ ni cherché d'emploi en ligne. Elle a mentionné qu'elle n'avait demandé qu'aux gens qu'elle connaissait des emplois possibles. Elle a dit être certaine qu'elle recevrait un appel pour quatre emplois, par le bouche-à-oreille de gens qu'elle connaît, mais qu'aucun de ces emplois n'a fonctionné³⁸.

[65] L'appelante a dit à la Commission qu'elle serait disposée à accepter un emploi dont le salaire se situe entre 18 \$ et 20 \$. Elle dit qu'elle hésiterait beaucoup à accepter un salaire inférieur à celui-ci, parce que le coût de la vie est élevé. Selon elle, ce serait une « pilule dure à avaler » si elle devait accepter un emploi au salaire minimum. Elle a dit que lorsque vous travaillez, vous devriez au moins être capable de mettre un toit au-dessus de votre tête et de la nourriture sur votre table³⁹.

[66] En octobre 2022, au cours du processus de révision, l'appelante a dit à la Commission que, jusqu'à ce moment-là, elle n'avait cherché du travail que par le bouche-à-oreille. C'est ainsi qu'elle a obtenu son emploi chez l'employeur 20 ans plus tôt. Elle a dit qu'elle venait de faire préparer son curriculum vitæ et qu'elle en avait déposé des copies dans une clinique d'un centre commercial voisin et dans un établissement de soins non loin de chez elle. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas pu assister à des salons de l'emploi, parce qu'elle avait des problèmes familiaux. Elle a

³⁶ Voir la page GD3B-14.

³⁷ Voir la page GD3B-14.

³⁸ Page GD3B-14.

³⁹ Voir la page GD3B-14.

soutenu qu'elle ne savait pas si le secteur des soins de santé avait levé son mandat de vaccination et qu'elle n'était toujours pas vaccinée contre la COVID. Elle a mentionné qu'elle n'avait pas l'intention de se faire vacciner. Elle dit avoir dû chercher du travail dans le secteur de l'alimentation, puisqu'elle travaillait auparavant comme aide-diététiste. Lorsqu'on lui a demandé si elle avait élargi ses critères de recherche d'emploi, notamment en examinant et en postulant des emplois dans l'industrie alimentaire, l'appelante a répété qu'elle n'avait pas de certification pour travailler comme chef cuisinière⁴⁰.

[67] L'appelante a témoigné de ce qui suit :

- Elle savait qu'elle devait chercher du travail pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi. Elle voulait tout de suite trouver un autre travail, et c'est toujours le cas. Elle se donne jusqu'en août 2023 pour trouver un emploi et si elle n'y parvient pas, elle entreprendra un recyclage professionnel. Elle ne s'attendait pas à se retrouver sans emploi aussi longtemps.
- Lorsqu'elle a perdu son emploi chez l'employeur, personne n'embauchait en raison des confinements liés à la pandémie de COVID. Tout était fermé; où devait-elle aller chercher du travail? Selon elle, c'était une attente déraisonnable.
- Elle a commencé à chercher du travail lorsque les exigences en matière de vaccination ont commencé à être levées, vers mai 2022. Elle a constaté à la télévision que le gouvernement ne faisait plus pression pour que les milieux de travail réguliers aient des exigences en matière de vaccination.
- Elle a commencé à demander à des amis et à des parents s'ils connaissaient des employeurs qui embauchaient.
- Elle a parlé à son travailleur social de ce qu'elle serait capable de faire.

⁴⁰ Voir la page GD3B-19.

- Elle n'a pas d'ordinateur qu'elle peut utiliser pour chercher du travail en ligne. Cependant, elle est allée à la bibliothèque à quelques reprises, et a regardé Indeed.
- Elle accepterait un emploi qui paie le salaire minimum, mais pas à l'extérieur de Toronto. Elle a dit qu'elle veut seulement travailler à Toronto parce qu'elle devrait payer des tarifs supplémentaires dans le transport en commun si elle devait se rendre au travail à l'extérieur de Toronto. Selon elle, cela limite les emplois pour lesquels elle serait prête à postuler.
- Son amie l'a présentée à une entreprise de nettoyage où elle souhaitait effectuer une demande d'emploi, mais la première chose que l'employeur lui a demandée est si elle était vaccinée. Cet employeur ne constituait donc pas une option.
- Les employeurs de l'industrie alimentaire n'embauchaient pas de personnes qui ne sont pas vaccinées.
- Un restaurant près de chez elle avait affiché un avis indiquant qu'il embauchait, mais lorsqu'elle est allée postuler, le poste avait déjà été pourvu.
- Même les supermarchés disent qu'ils licencient des gens, pas qu'ils embauchent.
- Elle a remis son CV à sa sœur et à un ami. Son amie l'a récemment contactée et « a dit que ça avait l'air prometteur ».

[68] Pour que l'on en vienne à la conclusion que l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables, ses démarches de recherche d'emploi doivent avoir été soutenues, ce qui signifie continues, pendant sa période d'inadmissibilité. Une simple déclaration de disponibilité ne suffit pas à prouver que l'appelante faisait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[69] L'appelante a dit à la Commission et a confirmé dans son témoignage qu'elle n'avait pas cherché de travail lorsqu'elle a perdu son emploi pour la première fois. Elle a

dit qu'elle avait commencé à parler à des gens qu'elle connaissait vers mai 2022, lorsque le gouvernement a commencé à assouplir les restrictions liées à la COVID.

[70] Dans sa recherche d'emploi, elle a notamment demandé à des amis et à des parents s'ils connaissaient des employeurs qui embauchaient. Elle a dit à la Commission en juin 2022 qu'elle n'avait pas remis de curriculum vitæ ni cherché d'emploi en ligne. En octobre 2022, elle a dit à la Commission qu'elle cherchait encore du travail au moyen du bouche-à-oreille, mais qu'elle venait de faire rédiger son curriculum vitæ et qu'elle en avait déposé des copies dans une clinique d'un centre commercial voisin et dans un établissement de soins non loin de chez elle. Elle a déclaré qu'elle s'était rendue à la bibliothèque à quelques reprises pour regarder Indeed.

[71] Je conclus que l'appelante ne faisait pas de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Cette situation s'explique par le fait qu'elle n'a pas démontré qu'elle avait déployé des efforts soutenus ou continus pour trouver un emploi à compter du 11 avril 2022. Bien qu'elle se soit informée auprès des personnes qu'elle connaissait des emplois possibles, elle n'a déposé des copies de son curriculum vitæ qu'à quelques employeurs et elle a remis son curriculum vitæ à sa sœur et à un ami depuis le 11 avril 2022.

L'appelante soutient qu'il n'y avait pas d'emplois convenables à postuler en raison de la pandémie. Je conviens qu'il s'agissait d'un marché du travail difficile en raison de la COVID. Cependant, il faut quand même démontrer que l'on a essayé de trouver du travail, même si l'on croit que l'on a peu de chances de réussir.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[72] La jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁴¹. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants⁴² :

- Elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[73] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite de l'appelante⁴³.

[74] L'appelante doit démontrer qu'elle était disponible pendant les heures de travail pour chaque jour ouvrable pendant la période de prestations d'assurance-emploi⁴⁴.

Désir de retourner sur le marché du travail

[75] Je conclus que l'appelante voulait retourner au travail.

[76] La Commission n'a présenté aucun argument concernant la question de savoir si l'appelante voulait retourner au travail. J'estime que son témoignage à cet égard est crédible. Cela s'explique par le fait qu'elle m'a présenté son témoignage directement sous affirmation solennelle et qu'elle a répondu à mes questions sur son désir de retourner au travail de façon claire et cohérente.

⁴¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

⁴² Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁴³ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

⁴⁴ Voir l'article 32 du *Règlement*, selon lequel « Pour l'application de l'article 18 et de l'article 152.19 de la *Loi*, est un jour ouvrable chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche. » Voir également l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

[77] L'appelante a déclaré qu'elle voulait retourner au travail immédiatement, mais qu'elle avait de la difficulté à chercher du travail parce que des restrictions liées à la pandémie étaient en place, ce qui limitait le nombre d'emplois disponibles. Il y avait aussi des exigences en matière de vaccination, et elle n'est pas vaccinée. Elle s'est renseignée auprès de sa famille et de ses amis sur les emplois possibles. Elle se dit prête et disposée à travailler. Je crois qu'elle voulait retourner au travail après avoir été congédiée par son employeur.

[78] Je conclus que l'appelante a démontré qu'elle respectait le premier élément, c'est-à-dire qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

Démarches pour se trouver un emploi convenable

[79] Je conclus que l'appelante n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable à compter du 11 avril 2022.

[80] La Commission affirme que l'appelante n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi.

[81] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième élément. Pour cet élément, cette liste est fournie à titre indicatif seulement⁴⁵.

[82] L'appelante a déclaré qu'elle avait cherché du travail après avoir été congédiée de son emploi. Elle raconte qu'elle demandait aux gens qu'elle connaissait des emplois possibles.

[83] L'appelante a déclaré qu'elle avait déposé une copie de son curriculum vitæ dans une clinique et dans un établissement de soins, et qu'elle avait remis son curriculum vitæ à sa sœur et à un ami.

⁴⁵ Je ne suis pas tenue de suivre la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

[84] J'estime qu'il n'est pas suffisant de déposer deux CV, de donner un CV à sa sœur et à une amie et de s'enquérir auprès d'amis des emplois possibles. J'ai expliqué ces motifs précédemment, lorsque j'ai vérifié si les démarches de l'appelante pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

[85] Je conclus que les démarches effectuées par l'appelante au 11 avril 2022 n'ont pas été suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième élément.

Conditions pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail

[86] Je conclus que l'appelante avait des conditions personnelles dans sa recherche d'emploi. Lorsque j'examine ensemble ces conditions personnelles, je conclus qu'elles ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[87] La Commission affirme que le fait d'être non vaccinée et de ne pas avoir manifesté d'intérêt à élargir sa recherche d'emploi a réduit les chances de l'appelante de trouver un emploi convenable.

[88] L'appelante a déclaré qu'elle n'est pas vaccinée contre la COVID. Elle a dit à la Commission qu'elle n'avait pas l'intention de changer cela. Elle a également dit à la Commission qu'elle a tenté de trouver du travail depuis qu'elle s'est retrouvée sans emploi, mais a ajouté que c'est difficile parce que beaucoup d'employeurs exigent la vaccination contre la COVID. Elle cherchait un emploi dans le secteur des aliments, mais a déclaré que beaucoup d'employeurs de cette industrie exigeaient la vaccination. Elle a témoigné que les hôpitaux exigeaient aussi que les employés soient vaccinés. Une entreprise de nettoyage que son amie lui avait présentée exigeait la vaccination. Je conclus que la décision de l'appelante de ne pas être vaccinée contre la COVID a limité ses chances de trouver du travail, car de nombreux employeurs exigent la vaccination contre la COVID.

[89] L'appelante a également dit à la Commission, et a confirmé dans son témoignage qu'elle n'est disposée à travailler que [traduction] « dans la ville de Toronto comme telle », parce qu'elle devrait payer un tarif supplémentaire en transport en commun pour se rendre au travail à l'extérieur de Toronto. Bien que je comprenne que

l'appelante s'inquiète du coût des déplacements à l'extérieur de sa collectivité, je conclus qu'elle a limité le nombre d'emplois pour lesquels elle peut postuler et ses possibilités de retourner au travail en voulant trouver du travail seulement à Toronto.

[90] Je conclus que l'appelante n'a pas satisfait aux exigences de ce troisième élément, parce qu'elle a établi des conditions restrictives en ne se faisant pas vacciner contre la COVID et en étant seulement disposée à travailler à Toronto.

Donc, l'appelante est-elle capable de travailler et disponible à cette fin?

[91] D'après mes conclusions relatives aux trois éléments qui précèdent, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. Elle ne faisait pas assez de démarches pour trouver un emploi convenable à compter du 11 avril 2022 et elle a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de trouver un emploi convenable.

Conclusion

Question 1 – Inconduite

[92] La Commission a prouvé que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question 2 – Disponibilité

[93] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 11 avril 2022. Je conclus donc qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Susan Stapleton

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