



[TRADUCTION]

Citation : *ET c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1194

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

Décision

Partie appelante : E. T.
Représentante ou représentant : Umar Sheik

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 (521186) datée du 26 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Dates des audiences : Le 2 mai 2023 et le 8 juin 2023

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante
Représentant de la partie appelante

Date de la décision : Le 16 juin 2023

Numéro de dossier : GE-22-3180

Décision

[1] E. T. est l'appelante. Je rejette son appel.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a démontré que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension, puis son congédiement). Elle est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelante travaillait comme membre d'équipage de cabine pour une compagnie aérienne sous réglementation fédérale. Elle a été mise en congé sans solde (suspendue), puis congédiée de son emploi. L'employeur de l'appelante affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée au mandat de vaccination contre la COVID-19.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a décidé que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a établi que l'appelante n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

[5] Même si l'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur n'est pas une inconduite.

Questions que je dois examiner en premier

Partie mise en cause potentielle

[6] Parfois, le Tribunal envoie une lettre à l'ancien employeur de la partie appelante pour lui demander s'il souhaite être ajouté comme partie mise en cause à l'appel. Pour être ajouté comme partie mise en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas ajouter l'employeur comme partie mise en cause dans

¹ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'appel, car rien dans le dossier n'indique que ma décision imposerait des obligations légales à l'employeur.

Ajournement pour obtenir des observations supplémentaires

[7] J'ai ajourné l'audience du 2 mai 2023 et j'ai demandé à la Commission des observations supplémentaires. Plus précisément, j'ai demandé à la Commission de soumettre des copies de tous les relevés d'emploi dont elle a tenu compte lorsqu'elle a établi la période de prestations de l'appelante. Le Tribunal a reçu les documents supplémentaires de la Commission le 3 mai 2023².

[8] À l'audience ajournée, l'appelante et son représentant ont indiqué qu'ils n'avaient pas reçu les copies des documents supplémentaires déposés par la Commission. J'ai demandé au personnel du greffe de leur envoyer les documents par courriel pendant l'audience. Le représentant et l'appelante ont tous deux confirmé avoir reçu ces documents.

[9] Le représentant et l'appelante ont eu l'occasion de répondre aux documents supplémentaires pendant l'audience. Je conclus donc que la prise en considération des documents supplémentaires ne cause aucun préjudice à l'une ou l'autre des parties.

Question en litige

[10] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[11] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a suspendue ou congédiée³.

[12] Pour décider si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelante a perdu

² Les observations supplémentaires se trouvent aux pages GD15-1 à GD15-3.

³ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[13] Les deux parties conviennent que l'appelante a été mise en congé sans solde (suspendue) puis congédiée parce qu'elle n'a pas voulu dire si elle avait été vaccinée, comme l'exigeait la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[14] Rien dans le dossier ne me permet de tirer une conclusion différente. J'estime donc que l'appelante a été suspendue puis congédiée de son emploi parce qu'elle a refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

La raison de la suspension et du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite au sens de la loi?

[15] Oui. Je conclus que la Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue puis congédiée en raison de son inconduite. Voici ce dont j'ai tenu compte.

[16] Pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle⁴. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciant que'elle est presque délibérée⁵.

[17] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal)⁶.

[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 congédiée pour cette raison⁷.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁶ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[19] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite⁸.

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

- Le 5 septembre 2021, l'appelante a été avisée du mandat de vaccination obligatoire émis par le gouvernement du Canada pour le personnel du transport aérien sous réglementation fédérale.
- Le 20 octobre 2021, l'appelante a pris connaissance de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur, qui exigeait que tout le personnel soit entièrement vacciné contre la COVID-19. Elle dit cependant qu'elle n'a pas vu la véritable politique avant le 31 octobre 2021.
- L'appelante savait qu'elle devait dire si elle était entièrement vaccinée contre la COVID-19 au plus tard le 31 octobre 2021 pour pouvoir continuer de travailler.
- L'appelante a demandé une exemption à la politique pour motifs religieux, mais l'employeur a refusé de lui accorder cette exemption.
- L'appelante savait qu'elle s'exposait à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement si elle refusait de dire si elle était entièrement vaccinée dans le délai prévu.

[21] L'appelante a confirmé que son employeur l'a suspendue le 1er novembre 2021. Elle a été congédiée le 1er décembre 2021. En effet, elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur.

⁸ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[22] L'appelante affirme qu'elle n'a pas eu assez de temps pour réagir. Bien qu'elle ait reçu un courriel l'avisant que l'employeur mettrait en place une politique, elle affirme que ce courriel ne mentionnait pas les conséquences du non-respect de cette politique.

[23] L'appelante admet qu'elle connaissait le mandat du gouvernement et la politique de l'employeur. Elle soutient toutefois qu'elle n'a pas vu la politique avant le 31 octobre 2021, donc qu'elle n'était pas au courant des conséquences.

[24] Toutefois, les documents au dossier montrent que l'appelante avait été mise au courant du mandat de vaccination du gouvernement fédéral et des conséquences de son non-respect dès le 5 septembre 2021⁹. Il s'agit de la date à laquelle elle a envoyé un courriel à l'adresse du service de sécurité de l'employeur pour exprimer son désaccord avec la politique.

[25] J'estime que les faits au dossier n'appuient pas l'argument de l'appelante selon lequel elle n'avait pas été mise au courant des conséquences du non-respect de la politique avant le 31 octobre 2021. Selon l'appelante, il s'agit de la date à laquelle elle a vu la politique de l'employeur pour la première fois. Je constate que dans le courriel qu'elle a envoyé au service de sécurité de l'employeur le 5 septembre 2021, elle a parlé de l'obligation de se faire vacciner et elle a fait allusion au fait de : [traduction] « menacer de retirer une personne de l'activité qui lui permet de gagner sa vie ». Cette déclaration m'amène à conclure qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante savait que le non-respect du mandat de vaccination contre la COVID-19 entraînerait la perte de son emploi.

[26] L'appelante a expliqué en détail qu'elle ne travaillait pas lorsque l'employeur a mis en place sa politique de vaccination contre la COVID-19. Plus précisément, elle était en congé d'invalidité de courte durée puis de longue durée du 12 janvier 2020 au 25 août 2020. Du 28 août 2020 au 4 octobre 2021, elle ne travaillait pas, mais elle recevait la Subvention canadienne d'urgence salariale. Elle affirme que pendant ces périodes de congé, elle n'avait pas accès au portail en ligne de l'employeur. Les

⁹ Voir les pages GD3-38 et GD3-39.

renseignements sur la politique relative à la COVID-19 se trouvaient sur ce portail. Toutefois, les documents au dossier révèlent plusieurs échanges de courriels entre l'appelante et son employeur au sujet de la politique de vaccination. Ces échanges montrent que l'appelante a utilisé son courriel personnel pendant les périodes où elle ne travaillait pas.

[27] L'appelante a confirmé avoir présenté deux demandes de mesures d'adaptation afin de ne pas avoir à se conformer au mandat de vaccination. L'appelante a envoyé une première demande à son employeur par lettre recommandée. Cette lettre est datée du 26 octobre 2021, soit cinq jours avant la date à laquelle elle affirme avoir vu la politique de l'employeur¹⁰. Le 17 novembre 2021, elle a fait parvenir des documents supplémentaires pour étoffer sa demande de mesures d'adaptation. Plus précisément, elle a envoyé une déclaration sous serment de croyance religieuse et de conscience¹¹. Elle a présenté une deuxième demande le 25 novembre 2021 au moyen du formulaire de mesures d'adaptation de l'employeur.

[28] L'appelante affirme que l'employeur ne lui a pas donné assez de temps pour qu'elle se conforme à la politique. Elle a soutenu que l'employeur avait refusé sa demande de mesures d'adaptation le samedi 27 novembre 2021, et qu'il l'avait congédiée le 1er décembre 2021. Elle a fait valoir qu'elle a donc seulement eu du samedi au mercredi pour évaluer la situation et se faire vacciner. L'appelante a ajouté que les vaccins étaient très demandés et qu'elle n'avait donc pas pu en obtenir un aussi rapidement. Même si elle avait pu recevoir une première dose, elle n'aurait tout de même pas respecté les critères de conformité à la politique.

[29] Avec respect, je ne suis pas d'accord avec l'appelante. Les documents au dossier montrent que l'appelante connaissait le mandat du gouvernement fédéral et les conséquences de son non-respect dès le 5 septembre 2021. Il s'agit de la date à laquelle elle a envoyé un courriel au service de sécurité de l'employeur. Elle a été mise en congé sans solde le 1er novembre 2021 parce qu'elle n'a pas respecté le mandat.

¹⁰ Voir les pages GD3-32 à GD3-34.

¹¹ Voir les pages GD3-35 à GD3-37.

[30] Je reconnais aussi que la lettre du 27 novembre 2021, dans laquelle l'employeur refuse la demande de mesures d'adaptation, ne mentionne pas que l'appelante devait être entièrement vaccinée au plus tard le 1er décembre 2021. Toutefois, la lettre mentionne les prochaines étapes que l'appelante devait suivre si elle souhaitait se faire entièrement vacciner contre la COVID-19 conformément à la politique de vaccination de l'employeur : elle devait envoyer un courriel à l'employeur au plus tard le dimanche 28 novembre 2021 à 17 h (HNR) [traduction] « **afin de discuter des délais raisonnables pour se conformer à la politique** ».

[31] La lettre du 27 novembre 2021 précisait également que si elle n'informait pas l'employeur de ses intentions au plus tard le 28 novembre 2021, l'employeur considérerait qu'elle ne respectait pas la politique, et elle serait **congediée pour un motif valable** le 1er décembre 2021 (caractères gras mis en évidence par la soussignée).

[32] L'appelante a confirmé qu'elle n'avait pas répondu à l'employeur le 28 novembre 2021, soit la date limite qui avait été fixée. L'employeur lui a téléphoné le 1er décembre 2021, mais elle ne se souvient pas si elle lui a fait part de ses intentions pendant cet appel. Elle se souvient qu'on lui a dit qu'elle avait été congédiée juste avant la fin de la conversation. Elle a reçu la lettre de congédiement plus tard dans la journée. Le représentant a fait valoir qu'il n'était pas nécessaire que l'appelante discute de son statut vaccinal avec l'employeur le 1er décembre 2021, car l'employeur était bien au courant de son statut en raison des observations qu'elle avait présentées précédemment.

[33] L'appelante s'est appuyée sur une autre décision intitulée *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada* rendue par la division générale du Tribunal. Dans cette affaire, le prestataire a obtenu gain de cause dans son appel pour obtenir des prestations d'assurance-emploi¹². L'appelante affirme que son cas est semblable à celui

¹² Voir la décision *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-22-829.

de ce prestataire parce qu'elle a seulement eu deux jours pour se conformer à la politique de l'employeur.

[34] Avec respect, je ne suis pas liée par les décisions de mes collègues du Tribunal¹³. Par conséquent, je n'ai pas à suivre ces décisions. Je suis toutefois liée par les décisions rendues par les cours fédérales.

[35] Je reconnais que dans l'affaire *T. C.*, le prestataire travaillait comme livreur pour une compagnie qui vend des couches. Le prestataire avait été avisé verbalement qu'il devait se faire vacciner, mais il n'a eu que deux jours pour le faire. En revanche, dans le présent appel, l'appelante travaillait pour une compagnie aérienne sous réglementation fédérale. Elle a été avisée par écrit du mandat de vaccination du gouvernement fédéral le 5 septembre 2021. Elle a répondu à l'avis écrit le 5 septembre 2021. Elle a eu plusieurs semaines pour se conformer au mandat et elle a été mise en congé sans solde (suspendue) le 1er novembre 2021 parce qu'elle ne l'a pas fait.

[36] L'appelante a déclaré que l'employeur lui a téléphoné le 1er décembre 2021. Bien qu'elle ait d'abord dit que l'employeur lui avait demandé si elle avait l'intention de se faire vacciner ou de divulguer son statut vaccinal, elle a déclaré plus tard qu'elle ne se souvenait pas de ce dont elle avait discuté avec son employeur pendant cette conversation téléphonique. Elle se souvenait seulement qu'on lui avait envoyé la lettre de congédiement après cette conversation.

[37] L'appelante a dit que l'employeur n'avait pas envisagé de lui faire passer des tests de dépistage de la COVID-19 comme solution de rechange. Elle a fait valoir que la vaccination obligatoire contre la COVID-19 ne faisait pas partie de son contrat de travail initial. Elle a déposé une copie de sa convention collective actuelle.

¹³ Je dois suivre les décisions des cours fédérales qui sont pertinentes pour l'affaire que je dois trancher. En effet, les cours fédérales ont un plus grand pouvoir d'interprétation de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je n'ai pas à suivre les autres décisions du Tribunal de la sécurité sociale parce que les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi. C'est ce qu'on appelle la règle du *stare decisis*.

[38] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur¹⁴. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante 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 sur l'assurance-emploi*¹⁵.

[39] De plus, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux déclaré ceci : la question de savoir si un employeur a manqué à son obligation prévue par la législation sur les droits de la personne d'offrir des mesures d'adaptation à une personne employée n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En effet, ce n'est pas le comportement de l'employeur qui est en cause. Ces questions peuvent être traitées devant d'autres instances¹⁶.

[40] Même si ce n'est pas tout à fait la question, il est important de noter que la Cour fédérale a rendu une décision récemment intitulée *Cecchetto*, qui portait sur le refus d'un travailleur de la santé de se faire vacciner, comme l'exigeait le mandat de son gouvernement provincial¹⁷. La Cour fédérale a maintenu la décision de la division d'appel de lui refuser la permission de faire appel de la décision de la division générale, laquelle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[41] Dans la décision *Cecchetto*, la Cour a également confirmé qu'il n'appartient pas au Tribunal de la sécurité sociale d'évaluer ou de statuer sur le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la politique de vaccination d'un employeur. Autrement dit, je ne peux pas décider si des lois offrent d'autres options à l'appelante ou si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹⁸. Je peux seulement examiner une chose : si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Voir aussi la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁷ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

¹⁸ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement) et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[42] Je reconnais que l'appelante affirme ne pas avoir vu la politique de l'employeur avant le 31 octobre 2021. Cependant, les faits non contestés sont les suivants : l'appelante connaissait le mandat du gouvernement fédéral dès le 5 septembre 2021. Le courriel qu'elle a envoyé le 5 septembre 2021 au service de sécurité indique clairement qu'elle savait que le non-respect du mandat de vaccination contre la COVID-19, qui exigeait que tout le personnel des compagnies aériennes soit entièrement vacciné contre la COVID-19, l'empêcherait de travailler. Personne ne conteste que le non-respect de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 est la cause directe du congédiement de l'appelante.

[43] L'appelante savait de toute évidence qu'on l'empêcherait de travailler si elle refusait de dire si elle était entièrement vaccinée contre la COVID-19. La vaccination était donc une exigence qu'elle devait respecter pour continuer de travailler. Autrement dit, la vaccination contre la COVID-19 était une condition nécessaire pour garder son emploi.

[44] Je reconnais que l'appelante a le droit de décider de se faire vacciner ou non, mais elle savait qu'il y aurait des conséquences si elle refusait de se conformer à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. Dans son cas, ces conséquences étaient la suspension et le congédiement.

[45] Je suis d'avis que la Commission a démontré que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle n'a pas perdu son emploi involontairement, car elle a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. Il s'agit de la cause de sa suspension et de son congédiement. Elle a agi délibérément. Je conclus donc que l'appelante a été suspendue puis congédiée de son emploi en raison d'une inconduite.

[46] La période de prestations commençait le dimanche 23 janvier 2022. L'appelante a été suspendue le 1er novembre 2021. Elle a été congédiée le 1er décembre 2021. Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi

à compter du dimanche 23 janvier 2022, soit la date à laquelle sa période de prestations commençait¹⁹.

Autres arguments

[47] J'ai pris note que, selon l'appelante, les documents déposés par la Commission n'ont pas été obtenus auprès de l'employeur. Ces documents ont plutôt été remis à la Commission par l'appelante. Je conviens que, selon la loi, la Commission doit s'acquitter du fardeau qui lui incombe de prouver l'inconduite. Cependant, cela ne signifie pas que la Commission peut seulement obtenir des documents ou des éléments de preuve de l'employeur. Cela ne veut pas non plus dire que le Tribunal peut seulement examiner les éléments de preuve obtenus de l'employeur.

[48] L'objectif de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi de façon involontaire et qui se retrouvent sans travail. Il faut que la perte de l'emploi assuré soit involontaire²⁰. L'indemnisation n'est pas un droit automatique, même si les prestataires ont payé des cotisations d'assurance-emploi.

[49] L'appelante a fait valoir que ses relevés d'emploi indiquent qu'elle était en congé, et non qu'elle a été congédiée. Cependant, ce n'est pas le relevé d'emploi qui permet de décider s'il y a eu une inconduite ou une situation d'exclusion. Bien que le relevé d'emploi indique peut-être un motif de cessation d'emploi différent, ce sont les faits de l'affaire qui permettent de conclure à l'inconduite et à l'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹⁹ L'article 30(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une exclusion est prévue pour chaque semaine de la période de prestations suivant la date du congédiement. L'article 2(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit une semaine comme « une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche, de même que toute autre période prévue par règlement ». Par conséquent, la date d'exclusion est le dimanche de la semaine au cours de laquelle l'événement d'exclusion a eu lieu ou la semaine au cours de laquelle la période de prestations commence, selon la plus tardive de ces deux dates.

²⁰ Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] 2 RCS 29.

[50] Comme le précise une décision récente de la Cour d'appel fédérale : « il n'existe aucun mécanisme aux termes duquel notre Cour ou le Tribunal de la sécurité sociale peut obliger l'employeur [du prestataire] à corriger son RE »²¹.

[51] Le gouvernement fédéral a levé l'obligation de se faire vacciner plusieurs mois après que l'appelante a été congédiée. L'appelante a déclaré que la compagnie aérienne ne lui avait pas demandé de revenir travailler. Elle a dit qu'elle avait depuis lancé sa propre entreprise, et elle travaille à son compte depuis environ avril 2021.

Conclusion

[52] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 23 janvier 2022.

[53] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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

²¹ Voir le paragraphe 8 de la décision *Vuong c Canada (Procureur général)*, 2021 CAF 221.