



[TRADUCTION]

Citation : *JM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1132

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

## Décision

**Partie appelante :** J. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (473279) rendue le 30 mai 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Linda Bell

**Mode d'audience :** En personne

**Date de l'audience :** Le 20 décembre 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 28 décembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2222

## Décision

[1] Je rejette l'appel. Je ne suis pas d'accord avec l'appelante (prestataire).

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a démontré que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné son congédiement). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire a été mise en congé sans solde (suspendue), puis congédiée. Son employeur affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle contrevenait à sa politique de vaccination contre la COVID-19. Elle a refusé de se faire vacciner.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas ces faits, elle affirme que contrevenir à la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer le congédiement. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. En conséquence, elle a conclu que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 21 novembre 2021, car c'est la date du début de sa période de prestations.

[6] La prestataire fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. Elle affirme avoir été congédiée à tort parce que son employeur a rompu son contrat de travail. Elle travaillait pour les services de santé provinciaux, dans l'équipe des TI. Comme elle travaillait de la maison depuis mars 2020, le fait qu'elle n'avait pas reçu le vaccin ne menaçait aucunement ses collègues ni les personnes qui recevaient des soins. Elle a demandé des exemptions pour des raisons médicales et religieuses, mais l'employeur a refusé les deux demandes.

---

<sup>1</sup> Selon les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## Questions que je dois examiner en premier

### Partie pouvant être mise en cause

[7] Parfois, le Tribunal envoie une lettre aux anciennes employeuses et anciens employeurs des prestataires pour leur demander si devenir une partie à l'appel les intéresse. Pour devenir une partie mise en cause, l'employeuse ou l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas mettre l'employeur en cause dans le présent appel. En effet, rien dans le dossier n'indique que ma décision lui imposerait des obligations juridiques.

### Questions en litige

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

### Analyse

[9] D'après la loi, on ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si l'on perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique en cas de suspension ou de congédiement<sup>2</sup>.

[10] Pour savoir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[11] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19. Plus précisément, l'employeur a informé les membres de son personnel qu'il leur faudrait avoir reçu toutes les doses du vaccin au plus tard le 25 octobre 2021.

[12] Selon la Commission, l'employeur de la prestataire l'a placée en congé sans solde (suspendue) à compter du 26 octobre 2021 parce qu'elle n'a pas respecté sa

---

<sup>2</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

politique de vaccination contre la COVID-19. Le 15 novembre 2021, comme elle n'était toujours pas vaccinée, l'employeur l'a congédiée. L'employeur avait avisé la prestataire qu'elle pouvait se faire congédier si elle ne déclarait pas avoir reçu la première dose de vaccin contre la COVID-19 pour un possible congédiement au plus tard le 15 novembre 2021.

[13] La prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner. Elle explique qu'elle a demandé des précisions sur un passage de la politique, celui indiquant que la politique s'applique à [traduction] « tout le personnel », car elle croyait que la politique ne devrait pas s'appliquer à elle puisqu'elle travaillait de la maison. La prestataire est d'accord pour dire qu'elle a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de l'employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

### **La raison du congédiement est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[14] Oui. Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. Voici les éléments que j'ai considérés.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Mais la jurisprudence (les décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment savoir si le congédiement de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle établit le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les points et les critères à prendre en considération lorsqu'on examine la question de l'inconduite.

[16] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. En d'autres termes, la conduite de la prestataire doit être consciente, voulue ou intentionnelle<sup>3</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>4</sup>. Il n'est cependant pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>5</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.

[17] 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 que la possibilité d'être congédiée pour cette raison était bien réelle<sup>6</sup>.

[18] La loi ne m'oblige pas à tenir compte du comportement de l'employeur<sup>7</sup>. Je dois plutôt me pencher sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait, puis voir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>8</sup>.

[19] Je dois m'attarder uniquement à la législation sur l'assurance-emploi. Je ne peux pas décider si d'autres lois donnent d'autres options à la prestataire. Il ne m'appartient pas de décider si la prestataire a été renvoyée injustement ou si l'employeur aurait dû mettre en place des mesures d'adaptation raisonnables pour elle<sup>9</sup>. Je peux me pencher sur une seule question : ce que la prestataire a fait ou omis de faire est-il une inconduite au sens de la *Loi*?

[20] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>10</sup>.

[21] Selon la Commission, il y a eu inconduite parce que la prestataire était au courant de la politique de l'employeur et des conséquences du non-respect de la politique. Malgré cela, la prestataire a pris la décision délibérée de ne pas respecter la politique. Ce refus délibéré est une inconduite puisqu'il a entraîné la perte de l'emploi.

[22] L'employeur a mis en œuvre une politique qu'il a communiquée à son personnel. La prestataire a été informée des conséquences du non-respect de la politique. Elle a

---

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

<sup>7</sup> Selon l'article 30 de la *Loi*.

<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.

<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.

assisté à des réunions où on lui a clairement dit que, si elle ne se faisait pas vacciner, elle pouvait perdre son emploi. Après avoir été suspendue, elle a reçu la confirmation que, peu importe le lieu de travail, elle devait tout de même recevoir la première dose de vaccin avant d'être autorisée à retourner au travail. Le congédiement de la prestataire était la conséquence directe du non-respect de la politique.

[23] Selon la prestataire, son refus de se faire vacciner contre la COVID-19 n'était pas un acte délibéré, voulu ou intentionnel parce que l'employeur avait l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en réponse à sa demande d'exemption religieuse. Elle affirme que le fait de ne pas recevoir le vaccin n'a pas nui à sa capacité d'accomplir ses fonctions parce qu'elle travaillait de la maison. Malgré tout, la politique de l'employeur précise clairement qu'elle s'applique à tout le personnel, et la prestataire a confirmé que la politique s'appliquait à elle même si elle travaillait de la maison.

[24] Je ne suis pas d'accord avec la prestataire lorsqu'elle dit que son appel devrait être accueilli parce que sa situation est semblable à celle décrite dans une décision rendue récemment par la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (*DL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*<sup>11</sup>). Dans cette affaire, la prestataire travaillait pour une autorité sanitaire provinciale et avait demandé une exemption religieuse. Cependant, les faits entourant la politique de son employeuse et sa lettre d'exemption religieuse diffèrent des faits dans la présente affaire.

[25] Dans la décision *DL*, le membre a souligné que la politique de l'employeuse sur la COVID-19 précisait que le personnel non vacciné pour des raisons religieuses ne ferait l'objet d'aucune mesure disciplinaire. Dans la présente affaire, la politique de l'employeur mentionne clairement que les membres du personnel doivent lui fournir soit une preuve de vaccination, soit une exemption<sup>12</sup>. La politique prévoit aussi que [traduction] « les membres du personnel qui auront fourni la preuve d'une demande d'exemption pourront travailler jusqu'à ce qu'une réponse leur soit donnée<sup>13</sup> ». La prestataire a déclaré que, le 25 octobre 2021, l'employeur lui a dit en termes clairs que

---

<sup>11</sup> Voir la décision *DL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-22-510.

<sup>12</sup> Voir la politique à la page GD3-101 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir la page GD3-105.

ses demandes d'exemption étaient refusées. C'était le jour même où elle a appris qu'elle était suspendue.

[26] De plus, la Commission soutient que, dans l'affaire *DL*, la lettre du chef religieux de cette prestataire montre qu'une croyance religieuse fondamentale l'empêche de se faire vacciner et que les membres de sa congrégation n'ont pas la liberté de choix, car la lettre décrit clairement la position de l'église contre la vaccination. En revanche, dans la présente affaire, la lettre du pasteur de la prestataire déclare que sa religion [traduction] « n'interdit pas la plupart des vaccins et encourage généralement la vaccination pour protéger la santé personnelle et publique<sup>14</sup> ».

[27] Dans la présente affaire, la politique précise clairement que les membres du personnel doivent déclarer leur statut vaccinal et avoir reçu toutes les doses du vaccin à moins d'avoir une exemption approuvée par l'employeur. La prestataire a essayé d'obtenir des mesures d'adaptation pour motifs médicaux et religieux, mais elle a essuyé des refus. Ainsi, pour se conformer à la politique, il fallait qu'elle se fasse vacciner et qu'elle déclare son statut vaccinal.

[28] Je reconnais que la prestataire a le droit de décider si elle se fait vacciner ou si elle divulgue son statut vaccinal. Toutefois, elle savait ce qui se passerait si elle refusait de suivre la politique de vaccination : une suspension, puis un congédiement. Je reconnais aussi que l'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes. Cela comprend le pouvoir d'élaborer et d'imposer des pratiques et des politiques en milieu de travail pour assurer la santé et la sécurité de son personnel et de sa clientèle.

[29] La question de savoir si la prestataire travaillait de la maison n'est pas pertinente. En effet, son obligation envers son employeur était de respecter la politique de vaccination, ce qui était une condition de maintien en emploi<sup>15</sup>.

[30] La *Loi sur l'assurance-emploi* a pour objet d'indemniser les personnes sans emploi qui ont cessé de travailler pour des raisons indépendantes de leur volonté. Il faut

---

<sup>14</sup> Voir la page GD2-11.

<sup>15</sup> Voir la décision *MN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-22-628.

que la perte de l'emploi assuré soit involontaire. L'indemnisation n'est pas un droit automatique, même si les prestataires ont payé des cotisations d'assurance-emploi.

[31] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux affirmé que la question de savoir si une employeuse ou un employeur a répondu ou non aux besoins des membres de son personnel aux termes de la législation sur les droits de la personne n'est pas pertinente pour l'évaluation de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cela s'explique par le fait que ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause. De telles questions peuvent être jugées par d'autres instances<sup>16</sup>.

[32] Je n'ai pas le pouvoir de décider si la politique de vaccination de l'employeur était illégale. Je n'ai pas non plus le pouvoir de décider si l'employeur a porté atteinte aux droits de la prestataire en tant qu'employée lorsqu'il l'a congédiée ou s'il aurait pu ou dû mettre en place de quelconques mesures d'adaptation pour elle. Le recours de la prestataire contre son employeur consiste à demander l'aide du syndicat et à s'adresser à la Cour ou à tout autre tribunal qui peut juger ces questions particulières.

[33] À mon avis, la prestataire n'a pas perdu son emploi de façon involontaire. En effet, elle a choisi de ne pas respecter la politique de l'employeur, ce qui a mené à son congédiement. Elle a agi de façon délibérée. Elle savait que si elle refusait de se faire vacciner, elle risquait de perdre son emploi. En conséquence, je conclus que la prestataire a été congédiée pour inconduite.

## Conclusion

[34] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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

---

<sup>16</sup> 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.