



[TRADUCTION]

Citation : *AW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1165

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

Décision

Partie appelante : A. W.

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 (479634) datée du 20 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Peter Mancini

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 15 novembre 2022

Personnes présentes à l'audience :
Appelante
Intimée

Date de la décision : Le 29 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2804

Décision

[1] L'appel est rejeté avec modifications. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné un congé sans solde). Par conséquent, la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a été mise en congé sans solde (suspendue de son emploi). L'employeur n'a pas répondu aux appels téléphoniques de la Commission. La prestataire a toutefois expliqué qu'elle avait été mise en congé parce que, selon son employeur, elle avait refusé de suivre la politique de vaccination mise en place au travail.

[4] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle a contrevenu à la politique de son employeur, mais elle affirme que ce n'est pas la vraie raison de son congé sans solde. Elle explique que son employeur a pris cette mesure parce qu'elle a demandé d'être exemptée de la politique pour des motifs religieux. Elle a demandé son exemption après la date limite établie pour fournir une preuve de vaccination. Elle a dit qu'il n'y avait pas de délai précis pour présenter une demande d'exemption et qu'elle aurait dû être autorisée à télétravailler pendant que son employeur examinait sa demande.

[5] La prestataire a aussi déclaré qu'il n'appartenait pas à la Commission de décider si sa demande d'exemption de nature religieuse était légitime. Elle a avancé que la Commission n'avait pas le pouvoir de lui demander de tels renseignements.

[6] La Commission a établi que la prestataire a été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite. La Commission considère qu'un congé sans solde équivaut à

¹ 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.

une suspension. Par conséquent, elle a décidé que la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[7] La Commission a demandé à la prestataire de prouver qu'elle avait demandé une exemption de nature religieuse. Elle voulait des renseignements que la prestataire aurait refusé de lui fournir.

Question en litige

[8] La prestataire a-t-elle été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite?

Analyse

[9] Pour décider si la prestataire a été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite, je dois évaluer deux choses. D'abord, je dois établir la raison de sa suspension (mise à pied). Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle été mise en congé sans solde?

[10] J'estime que la prestataire a été mise en congé sans solde parce qu'elle n'a pas suivi initialement la politique vaccinale de son employeur. La politique comprenait une date limite de vaccination du personnel. Elle prévoyait aussi des exemptions pour des motifs religieux et médicaux. La prestataire a fini par demander une exemption en février 2022. Toutefois, c'était après le 22 novembre 2021, soit la date où le personnel était tenu de fournir une preuve de vaccination ou de demander une exemption.

[11] La prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la raison du congé sans solde. La Commission affirme qu'il découle du fait que la prestataire n'a pas respecté la politique de l'entreprise et qu'elle a demandé une exemption après le délai prévu.

[12] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme que la vraie raison de son congé sans solde est le refus de l'employeur de lui offrir des mesures d'adaptation. Elle dit que d'autres membres du personnel ont été exemptés pour des motifs religieux.

[13] La prestataire a demandé d'être exemptée de la politique pour des motifs religieux, mais elle a fait sa demande le 9 février 2022, soit plusieurs mois après le délai que l'employeur avait fixé pour que le personnel se conforme à sa politique. Pour se conformer à la politique, la prestataire aurait dû demander son exemption avant le 22 novembre 2021.

[14] La politique de l'employeur mentionnait ce qui suit : [traduction] « à compter du 8 novembre 2021, tous les membres du personnel doivent fournir une preuve de vaccination complète à leur gestionnaire exclu, à une ou un superviseur inclus ou à une ou un gestionnaire attiré. Toute personne qui ne fournit pas de preuve de vaccination ou qui refuse de communiquer son statut vaccinal au plus tard le 22 novembre 2021 sera considérée comme non vaccinée. » La politique prévoyait des exemptions et des mesures d'adaptation. On pouvait y lire ce qui suit : [traduction] « à compter du 8 novembre 2021, les membres du personnel peuvent demander d'être exemptés de l'obligation vaccinale en raison de leur état de santé ou d'un motif défini dans le Human rights code [code des droits de la personne] de la Colombie-Britannique ». La politique précisait que toute demande d'exemption devait être faite par écrit et que les personnes en attente d'une réponse pourraient se faire offrir d'autres modalités de travail qui seraient en vigueur pendant l'examen de leurs demandes.

[15] La politique précisait aussi que toute personne non vaccinée, à l'exception de celles qui ont demandé ou obtenu une exemption de nature médicale ou toute autre mesure d'adaptation, serait mise en congé sans solde trois mois. Toute personne qui ne s'est pas au moins fait vacciner partiellement pourrait être congédiée. Il était clair que le 22 novembre, les membres du personnel devaient être vaccinés ou devaient avoir demandé une exemption. Si une demande d'exemption était toujours en cours d'examen le 22 novembre, la personne visée allait se faire offrir d'autres modalités de travail jusqu'à ce qu'une décision soit rendue.

[16] La prestataire a dit qu'elle connaissait la politique, car celle-ci avait été transmise au personnel. Elle savait que le non-respect de la politique entraînerait une suspension sans salaire. Elle n'a pas demandé d'exemption dans le délai prévu, soit avant le

22 novembre 2021, et n'a pas non plus fourni de preuve de vaccination. Elle a plutôt demandé une exemption de nature religieuse le 9 février 2022. Elle a obtenu son exemption le 18 août 2022.

[17] La prestataire a dit qu'elle trouvait que la mise en œuvre de la politique n'avait pas été bien pensée. Elle estimait qu'elle n'avait pas eu assez de temps pour évaluer la politique. Elle devait voir si sa foi pouvait s'accorder avec la politique. Elle savait qu'elle remplissait peut-être les conditions pour être exemptée, mais elle n'était pas en mesure de demander une exemption de nature religieuse dans le délai prévu. Elle estimait que le formulaire à remplir à cet effet était très offensant et même peut-être discriminatoire. Elle était une employée de longue date et avait de bons antécédents de travail chez son employeur, mais elle trouvait ce formulaire difficile à remplir sur le plan émotionnel. J'estime que la prestataire a eu assez de temps pour réfléchir. J'ai tenu compte de ce facteur et j'ai décidé que ses actions étaient délibérées.

La raison du départ de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[18] Selon la loi, la raison du départ de la prestataire est une inconduite.

[19] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant qu'elle est presque délibérée³. Il n'est 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 loi⁴.

[20] 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 y avait une réelle possibilité de cessation d'emploi pour cette raison⁵.

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[21] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[22] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et me demander si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷.

[23] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si certaines lois offrent d'autres options à la prestataire. Et ce n'est pas à moi non plus de décider si son employeur l'a suspendue injustement ou s'il aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation raisonnables⁸. 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*.

[24] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire connaissait la politique de son employeur et qu'elle a omis volontairement et délibérément de s'y conformer.

[25] La prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part parce qu'elle a toujours été disponible pour travailler et qu'elle a bel et bien demandé une exemption, même si c'était après le 22 novembre 2021, soit la date limite pour se conformer à la politique.

[26] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire connaissait bien la politique de son employeur. Elle savait qu'elle devait demander une exemption dans un certain délai. Elle a eu de la difficulté à respecter cette condition et, malgré qu'elle était au courant des conséquences, elle n'a pas fait sa demande à temps. C'était un choix délibéré de sa part. Elle savait que tout non-respect

⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁷ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

de la politique entraînerait une réelle possibilité de suspension sans salaire. Elle a fini par décider qu'elle pouvait demander une exemption, ce qu'elle a fait, mais il était trop tard selon la date limite établie. Sa suspension s'est terminée le 18 août, lorsque sa demande d'exemption a été accueillie.

Alors, la prestataire a-t-elle été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite?

[27] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que la prestataire a été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite.

Conclusion

[28] La Commission a prouvé que la prestataire a été mise en congé sans solde en raison d'une inconduite. Par conséquent, la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi jusqu'au 18 août 2022.

[29] Comme je conclus que la prestataire est inadmissible aux prestations en raison de son inconduite, je n'ai pas à décider si la Commission avait le pouvoir de demander la preuve de la demande d'exemption de nature religieuse. De plus, comme le pouvoir du Tribunal provient de l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, je peux me prononcer seulement sur les questions soulevées dans la décision de révision de la Commission. Je tiens aussi à souligner que j'examine l'appel de la prestataire *de novo*, c'est-à-dire avec un regard neuf.

[30] Par conséquent, l'appel est rejeté avec modifications.

Peter Mancini

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