



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c CD*, 2025 TSS 282

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentant : Yanick Bélanger

Partie intimée : C. D.
Représentant : Jesse Fafard Théorêt

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
14 septembre 2023 (GE-23-179)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 6 mars 2025

Personnes présentes à l'audience : Représentant de l'appelante
Intimée
Représentant de l'intimée

Date de la décision : Le 25 mars 2025

Numéro de dossier : AD-23-920

Décision

[1] L'appel est accueilli. L'intimée (prestataire) a été suspendue en raison de son inconduite.

Aperçu

[2] La prestataire a été mise en congé sans solde (suspendue de son emploi) par son employeur. Elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi. L'appelante (Commission) a conclu que la prestataire avait été suspendue en raison d'une inconduite, soit de ne pas s'être conformée à la politique de vaccination de son employeur. La Commission l'a donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire a demandé la révision de sa demande. La Commission a encore une fois rejeté sa demande de prestations. La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a été placée en congé sans traitement ou suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la pratique de vaccination obligatoire en vigueur chez l'employeur. Cependant, elle a déterminé que la suspension ne résultait pas d'un acte délibéré ou intentionnel de la part de la prestataire pour les raisons suivantes : raisons médicales, croyances religieuses, modification unilatérale des conditions de son contrat de travail, contexte du lieu de travail démontrant qu'elle aurait pu bénéficier de mesures alternatives ou d'adaptation sans avoir à se conformer à la pratique de vaccination obligatoire de l'employeur. La division générale a conclu que la prestataire n'a pas été suspendue de son emploi en raison de son inconduite.

[5] La division d'appel a accordé à la Commission la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale a outrepassé sa compétence et qu'elle a erré en droit dans son interprétation de la notion d'inconduite.

[6] Je dois décider si la division générale a outrepassé sa compétence et commis une erreur en droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'a pas été suspendue en raison de son inconduite.

[7] J'accueille l'appel de la Commission.

Question en litige

[8] Est-ce que la division générale a outrepassé sa compétence et commis une erreur en droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'a pas été suspendue en raison de son inconduite?

Observations préliminaires

[9] En date du 21 septembre 2023, les parties ont assistés à une conférence de gestion. La prestataire a demandé la suspension du dossier jusqu'à ce que les tribunaux supérieurs se prononcent sur la question d'inconduite reliée au refus de suivre une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur. La Commission ne s'est pas opposée à la demande. J'ai accordé la demande de la prestataire. Le 6 novembre 2024, une seconde conférence de gestion a eu lieu. Il a été convenu qu'une date d'audience serait fixée. L'audience a eu lieu le 6 mars 2025 par vidéoconférence.

Analyse

[10] À la lumière de la jurisprudence sur la question d'inconduite reliée au refus de suivre une politique de vaccination imposée par l'employeur, les parties sont d'accord que :

(1) la division générale a outrepassé sa compétence en analysant le contrat de travail;

(2) la division générale a erré en concluant que la Commission devait analyser la raisonnablement de la politique de l'employeur afin de déterminer le caractère fondé de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE);

(3) la division générale a commis une erreur de droit en ne se limitant pas à l'analyse objective de l'inconduite, telle que définie constamment par la jurisprudence, mais en poussant son analyse;

(4) la division générale a confondu la notion de condition d'emploi expresse ou implicite avec celle de savoir si la politique a été valablement imposée à la prestataire.

[11] Je constate que la décision de la division générale repose sur le raisonnement que l'on retrouve dans la décision *A.L.*¹ Or, cette décision avait déjà été renversée par la division d'appel avant même que la division générale ne rende sa décision dans le présent dossier. De plus, la division générale ne mentionne aucunement dans sa décision pourquoi elle déroge à la décision de la division d'appel dans *A.L.*² La décision de la division d'appel a depuis été confirmée par la Cour d'appel fédérale.³

[12] Compte tenu des erreurs de la division générale, je suis justifié d'intervenir.

Remède

Il y a deux façons de corriger les erreurs de la division générale

[13] Lorsque la division générale commet une erreur, la division d'appel peut la corriger de deux façons : 1) elle peut renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle la juge à nouveau ou 2) elle peut rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

[14] Considérant que les parties ont eu pleinement l'opportunité de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.⁴

¹ *A.L. c Commission de l'assurance-emploi*, 2023 TSS 1423.

² *A. L. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1032.

³ *Lance c Canada (Procureur général)*, 2025 FCA 41.

⁴ Conformément au paragraphe 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[15] Je dois décider si la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite au sens de la Loi sur l'AE.⁵

[16] Mon rôle n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant la prestataire de sorte que sa suspension serait injustifiée, mais bien de savoir si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension.

[17] La notion d'inconduite n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif découle d'une intention coupable : il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.⁶

[18] Je me dois de souligner qu'il existe maintenant une jurisprudence abondante et unanime de la Cour fédérale et Cour d'appel fédérale qui confirme, dans le cadre des dossiers traitant directement des politiques de vaccination obligatoire, le rôle étroit du *Tribunal de la Sécurité Sociale* (TSS) dans les appels portant sur des questions d'inconduite.⁷

[19] La récente décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Murphy* effectue une révision approfondie de la jurisprudence sur la question de vaccination obligatoire et la notion d'inconduite. La Cour nous indique que la décision volontaire et délibérée d'un employé de ne pas se faire vacciner constitue une violation de l'obligation expresse énoncée dans la politique de vaccination et donc, une forme d'inconduite.⁸

[20] La Cour souligne que la jurisprudence renvoie à l'exécution des « obligations » envers l'employeur au sens large, et non pas à la seule exécution des « fonctions »

⁵ Voir articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir notamment : *Wong c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 686, *Spears c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 329, *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120; *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134; *Davidson c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1555; *Matti c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1527; *Francis c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 217; *Sullivan c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7; *Abdo c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1764.

⁸ *Murphy c Canada (Procureur général)*, 2024, CF 1356, para. 63.

limitées de l'employé/e. En d'autres termes, la question n'est pas de savoir si le non-respect d'une politique d'un employeur affecte l'exécution des fonctions par l'employé(e). La question est plutôt de déterminer si le non-respect entrave les obligations de l'employé/e face à son employeur.⁹

[21] La Cour nous rappelle que le TSS n'est pas l'endroit pour remettre en question les politiques d'un employeur. Le test de l'inconduite doit se concentrer sur les connaissances et les actions de l'employé/e, et non sur le comportement de l'employeur ou sur le caractère raisonnable de ses politiques de travail.¹⁰

[22] De même, la Cour nous indique que le TSS n'a pas besoin d'analyser le contexte d'emploi parce que le critère de l'inconduite met l'accent sur la connaissance objective qu'a un(e) prestataire de la conséquence de ses actes.¹¹

[23] Finalement, la Cour réitère que le TSS est un forum chargé de déterminer le droit aux prestations en matière de sécurité sociale et d'assurance-emploi, et non d'un forum chargé de statuer sur des allégations de suspension/licenciement injustifié. Il existe d'autres recours disponibles pour sanctionner le comportement d'un employeur que par le truchement des prestations d'assurance-emploi.¹²

[24] La Commission soutient que la preuve supporte une conclusion d'inconduite au sens de la Loi sur l'AE car la prestataire était au courant de la politique de son employeur, des conséquences de la politique de son employeur, et elle ne s'est pas conformée volontairement à la politique de son employeur.

[25] La prestataire fait valoir que la division générale a retenu son témoignage comme état fiable et crédible, et qu'elle était la mieux placée pour en arriver à la conclusion que ses croyances religieuses sincères ont fait en sorte que, dans son cas précis et individuel, elle n'a pas pu agir de façon délibérée ou insouciance.

⁹ *Murphy c Canada (Procureur général)*, 2024, CF 1356, para. 78.

¹⁰ *Murphy c Canada (Procureur général)*, 2024, CF 1356, para. 68.

¹¹ *Murphy c Canada (Procureur général)*, 2024, CF 1356, para. 79.

¹² *Murphy c Canada (Procureur général)*, 2024, CF 1356, para. 69; *Sullivan c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7, para. 5.

[26] La prestataire soutient que les faits relatifs à ses croyances religieuses, conjugués avec son état de santé particulier et la situation inusitée relative à la COVID, a amené la division générale à en arriver à la conclusion non équivoque que la prestataire, au moment où elle ne se plie pas à la politique de l'employeur, ne rassemble pas les éléments mentaux requis afin de former une *mens rea* objective ou subjective (caractère délibéré ou acte insouciant) comme l'exige les développements récents en matière d'interprétation de l'inconduite.

[27] Je suis d'avis que la preuve supporte une conclusion d'inconduite. Avec le plus grand respect, je ne peux souscrire aux arguments de la prestataire.

[28] Dans l'affaire *Zagol*, le prestataire a également soulevé l'argument qu'il n'avait pas commis d'inconduite au sens de la loi puisque sa croyance religieuse sincère rendait sa conduite involontaire.¹³ La Cour d'appel fédérale nous rappelle que selon la définition objective d'inconduite, il suffit que la conduite en question soit entreprise avec la connaissance que le licenciement (ou la suspension) pourrait en résulter.

[29] Dans les affaires similaires *Francis* et *Abdo*, il a été déterminé que suivant la définition objective de l'inconduite, l'abstention d'un employé de se faire vacciner en violation de la politique de son employeur constituait une inconduite même face à son argument selon lequel, à la lumière de ses croyances religieuses, il n'y avait « *aucun choix réel* » impliqué dans sa décision.¹⁴

[30] En l'espèce, la politique de l'employeur exigeait que tous les employés fournissent une attestation de leur statut vaccinal au plus tard le 12 novembre 2021. Elle prévoyait un processus de demande d'accommodement pour des raisons médicales ou religieuses. La prestataire n'a pas obtenu d'exemption médicale ou religieuse. Cette politique stipulait aussi que les employés qui refusaient de fournir une attestation de leur statut vaccinal seraient considérés comme refusant d'être

¹³ *Zagol c Canada (Procureur général)*, 2025 FCA 40.

¹⁴ *Francis c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 217, *Abdo c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1764.

complètement vaccinés et seraient mis en congé non payé après le 26 novembre 2021. La prestataire a été suspendue par son employeur le 27 novembre 2021.

[31] La preuve prépondérante démontre que l'abstention continue de la prestataire de se faire vacciner contre la COVID-19 constituait de l'inconduite parce qu'elle connaissait la politique de vaccination de l'employeur, savait qu'elle ne serait pas autorisée à travailler si elle ne la suivait pas et qu'elle ne pourrait donc pas s'acquitter de ses fonctions, et qu'il y avait une possibilité réelle qu'elle soit suspendue pour cette raison.

[32] Les tentatives infructueuses de la prestataire d'obtenir une exemption médicale démontre qu'elle connaissait la politique et les conséquences de ne pas la suivre. Elle a également déclaré à la Commission qu'elle n'était « *pas en confiance de se plier à cette exigence malgré les inconvénients* ». ¹⁵ (Ajout du soulignement)

[33] Je ne peux accepter l'argument de la prestataire à l'effet qu'elle n'a pas fait un choix conscient, car sa religion est profondément ancrée en elle. Je comprends et j'apprécie les convictions religieuses de la prestataire, mais je considère qu'elle a compris ses choix et a choisi de ne pas se faire vacciner en raison de ses croyances religieuses. Je considère que c'était son propre choix. ¹⁶

[34] La question de savoir s'il était raisonnable pour l'employeur d'appliquer la politique de vaccination à la prestataire compte tenu de son état de santé et ses convictions religieuses n'est pas de ma compétence. Je n'ai pas le pouvoir d'évaluer les motifs invoqués par l'employeur pour refuser sa demande d'exemption.

[35] Bien que je sympathise avec la prestataire, je me dois de trancher la question de l'inconduite uniquement selon les paramètres établis par les tribunaux supérieurs, qui ont défini l'inconduite en vertu de la Loi sur l'AE. La preuve soutient la conclusion selon laquelle la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite.

¹⁵ Voir GD3-31.

¹⁶ Voir *Zagol c Canada (Procureur général)*, 2025 FCA 40, para. 49.

[36] Je comprends que l'employeur de la prestataire lui a permis de retourner au travail le 29 décembre 2021, non-vaccinée, alors qu'il étudiait sa demande d'exemption pour un motif religieux. Ce fait ne change rien à la nature de l'inconduite qui a initialement mené à sa suspension.

Conclusion

[37] L'appel est accueilli. La prestataire a été suspendue en raison de son inconduite.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel