



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1380

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

## Décision

**Partie appelante :** J. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada datée du 26 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Catherine Shaw

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 6 décembre 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 8 décembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-3511

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

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

## Aperçu

[3] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur du prestataire dit qu'il a été congédié parce qu'il était allé à l'encontre de sa politique de vaccination : il ne s'est pas fait vacciner et il n'a pas suivi les règles de dépistage qu'il devait suivre s'il n'était pas vacciné.

[4] Même si le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme qu'aller à l'encontre de 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 le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, elle a conclu qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Questions que je dois examiner en premier

### L'employeur n'est pas partie à l'appel.

[6] Le Tribunal a désigné l'ancien employeur du prestataire comme une partie mise en cause potentielle à l'appel du prestataire. Le Tribunal a envoyé à l'employeur une lettre lui demandant s'il avait un intérêt direct dans l'appel et s'il voulait être ajouté comme partie mise en cause. L'employeur n'avait pas répondu à la date de la présente

---

<sup>1</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle perd son emploi en raison d'une inconduite.

décision. Comme rien dans le dossier n'indique que l'employeur a un intérêt direct dans l'appel, j'ai décidé de ne pas l'ajouter comme partie à l'appel.

## **L'appel du prestataire a été renvoyé à la division générale**

[7] Le prestataire a d'abord fait appel du refus de sa demande de prestations d'assurance-emploi auprès de la division générale du Tribunal en mars 2022. La membre de la division générale a rejeté l'appel du prestataire de façon sommaire parce qu'elle a jugé qu'il n'avait aucune chance raisonnable de succès. Cela signifie que le prestataire n'a pas eu l'occasion de parler de son appel à une audience et que le Tribunal n'a pas pleinement tenu compte de ses arguments au sujet de sa cause dans sa décision.

[8] Le prestataire a fait appel de la décision de rejet sommaire auprès de la division d'appel. La membre de la division d'appel a conclu que l'appel du prestataire n'aurait pas dû être rejeté sommairement. Elle a ordonné que l'appel soit renvoyé à la division générale pour une audience. La présente décision est le résultat de cette audience.

## **Question en litige**

[9] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[10] La loi dit qu'on ne peut pas toucher de prestations d'assurance-emploi si l'on perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique tant en cas de congédiement qu'en cas de suspension<sup>2</sup>.

[11] Pour répondre à la question de savoir si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois vérifier pourquoi le prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

---

<sup>2</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## **Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?**

[12] Les deux parties conviennent que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il est allé [*sic*] je juge que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il est allé à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur. Je ne vois aucune preuve contredisant cela, alors je l'accepte comme un fait.

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

[13] La raison pour laquelle le prestataire a été congédié est une inconduite au sens de la loi.

[14] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'on entend par « inconduite ». Mais la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment établir si le congédiement du prestataire constitue une inconduite au sens de la Loi. Elle établit le critère juridique pour l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

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

[16] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'en conséquence, son congédiement était une possibilité bien réelle<sup>6</sup>.

[17] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités.

---

<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.

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

Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>7</sup>.

[18] J'ai seulement le pouvoir de trancher des questions en vertu de la Loi. Je ne peux pas décider si le prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour le prestataire<sup>8</sup>. Je peux seulement tenir compte d'une chose : la question de savoir si ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait constitue une inconduite au titre de la Loi.

[19] Il y a une affaire de la Cour d'appel fédérale (CAF) intitulée *Canada (Procureur général) c McNamara*<sup>9</sup>. M. McNamara a été congédié de son emploi au titre de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié parce que le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances, notamment qu'il n'y avait pas de motifs raisonnables de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire en raison de la consommation de drogues, et il aurait dû être couvert en raison du dernier test qu'il avait subi. Essentiellement, M. McNamara a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que les actions de son employeur entourant son congédiement n'étaient pas justifiées.

[20] En réponse aux arguments de M. McNamara, la CAF a déclaré qu'elle a toujours dit que la question dans les cas d'inconduite n'est « pas [...] de dire si le congédiement d'un employé était ou non injustifié [mais] plutôt [...] de dire si l'acte ou l'omission reproché à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la Loi ». La Cour a ajouté que, lorsqu'elle interprète et applique 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 qu'il existe d'autres recours pour les employés qui ont été congédiés à tort, des « recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

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

<sup>9</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé » par l'entremise des prestations d'assurance-emploi.

[21] Une décision plus récente qui fait suite à l'affaire *McNamara* est l'affaire *Paradis*<sup>10</sup>. Comme M. McNamara, M. Paradis a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues. M. Paradis a soutenu qu'il avait été congédié à tort, que les résultats du test avaient démontré qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail, et que l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation pour lui conformément à ses propres politiques et à la législation provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur l'affaire *McNamara* et a déclaré que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent dans la décision sur l'inconduite au titre de la Loi<sup>11</sup>.

[22] Une autre affaire semblable de la CAF est l'affaire *Mishibinijima*<sup>12</sup>. M. Mishibinijima a perdu son emploi pour des raisons liées à une dépendance à l'alcool. Il a soutenu que, parce que la dépendance à l'alcool a été reconnue comme une invalidité, son employeur était tenu de lui fournir des mesures d'adaptation. La Cour a de nouveau déclaré que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait, et que le fait que l'employeur n'ait pas pris de mesures d'adaptation pour son employé n'est pas un facteur pertinent<sup>13</sup>.

[23] Ces affaires ne concernent pas des politiques sur la vaccination contre la COVID-19. Mais les principes qu'elles renferment sont tout de même pertinents. Mon rôle n'est pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de congédier le prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait, et établir si cela constitue une inconduite au titre de la Loi.

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

---

<sup>10</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>12</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

- L'employeur avait une politique de vaccination.
- Il est clair que l'employeur a informé le prestataire de ses attentes à l'égard de la vaccination et des tests réguliers à subir.
- L'employeur a parlé au prestataire à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes.
- Le prestataire savait ou aurait dû savoir ce qui se produirait s'il ne respectait pas la politique.

[25] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- Il était un bon employé et avait une bonne relation avec son employeur.
- L'employeur n'a pas tenu compte de l'innocuité et de l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 lorsqu'il a mis en œuvre la politique de vaccination.
- La politique de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail lorsqu'il a été embauché. L'employeur a donc bel et bien changé ses conditions d'emploi.
- La politique de vaccination de l'employeur allait à l'encontre de la loi et des droits de la personne.
- Il a offert de faire des tests de dépistage de la COVID-19 qui utilisaient du crachat plutôt qu'un écouvillon envahissant, mais l'employeur a refusé.

[26] La politique de vaccination de l'employeur dit que les membres du personnel doivent être entièrement vaccinés contre la COVID-19 et fournir une preuve de leur statut vaccinal au plus tard le 25 octobre 2021. Elle dit aussi que les membres du personnel qui ne fournissent pas de preuve de vaccination avant la date limite devront

se soumettre à des tests de dépistage rapide de la COVID-19 réguliers deux fois par semaine<sup>14</sup>.

[27] Le prestataire a dit à son employeur qu'il ne voulait pas se faire vacciner. Il avait fait des recherches sur la vaccination et ne pensait pas qu'elle était sécuritaire ou efficace. Il ne voulait pas non plus se soumettre à des tests de dépistage de la COVID-19 qui consistaient à insérer un écouvillon dans son corps. Il a plutôt proposé de fournir un échantillon de crachats. L'employeur lui a dit qu'il se pencherait sur la question, mais il est revenu en disant que ce genre de test ne convenait pas.

[28] Le prestataire savait ce qu'il devait faire pour respecter la politique de vaccination et ce qui se produirait s'il ne la suivait pas. L'employeur a informé le prestataire des exigences et des conséquences du refus de les respecter.

[29] L'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le pouvoir d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques ou des pratiques en milieu de travail. Lorsque l'employeur a mis en œuvre cette politique comme exigence pour tous les membres de son personnel, elle est devenue une condition expresse de l'emploi du prestataire<sup>15</sup>.

[30] La Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à évaluer si la politique de l'employeur était raisonnable ou si le congédiement du prestataire était justifié. Le Tribunal doit établir si la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la Loi<sup>16</sup>.

[31] Le prestataire a également affirmé que la politique de l'employeur allait à l'encontre de la loi et des droits de la personne.

[32] Au Canada, il existe un certain nombre de lois qui protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). La Charte est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi*

---

<sup>14</sup> Voir les pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel.

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>16</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.



*canadienne sur les droits de la personne* et plusieurs lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[33] Ces lois sont appliquées par différentes cours et différents tribunaux.

[34] Le Tribunal est autorisé à examiner si une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de son règlement (ou d'une loi connexe) porte atteinte à des droits garantis à une partie prestataire par la Charte.

[35] Toutefois, le Tribunal n'est pas autorisé à examiner si une mesure prise par un employeur enfreint les droits fondamentaux d'une partie prestataire garantis par la Charte. Cela ne relève pas de ma compétence. Le Tribunal n'est pas non plus autorisé à rendre des décisions fondées sur la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou toute autre loi provinciale qui protège les droits et libertés.

[36] Le prestataire peut avoir d'autres recours pour faire valoir ses allégations selon lesquelles la politique de l'employeur a enfreint ses droits. Mais ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal approprié. Elles ne relèvent pas de ma compétence.

[37] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y avait eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination selon laquelle les membres du personnel devaient être entièrement vaccinés ou se soumettre régulièrement à des tests de dépistage de la COVID-19.
- L'employeur a dit de façon claire au prestataire ce qu'il attendait des membres de son personnel pour ce qui est de se faire vacciner ou de se faire tester régulièrement.
- L'employeur a parlé au prestataire à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes.

- Le prestataire savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

### **Alors, le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[38] Compte tenu des conclusions que je viens de mentionner, je conclus que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[39] Cela s'explique par le fait que les actions du prestataire ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait que son refus de se faire vacciner ou de se soumettre aux règles de dépistage risquait de lui faire perdre son emploi.

### **Conclusion**

[40] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[41] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Catherine Shaw

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