



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 323

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : A. S.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Anick Dumoulin

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 14 juin 2022
(GE-22-759)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 23 février 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 22 mars 2023

Numéro de dossier : AD-22-764

Décision

[1] L'appel est rejeté. La division générale n'a pas mal interprété ce qu'est une inconduite et elle n'a pas omis d'appliquer la jurisprudence.

[2] La division générale n'a pas examiné le contrat de travail de l'appelant, A. S. (prestataire). Malgré cela, cela n'aurait pas changé le résultat.

Aperçu

[3] Le prestataire fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite, en ce sens qu'il avait fait quelque chose qui lui avait fait perdre son emploi. Le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Comme il a perdu son emploi en raison d'une inconduite, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire nie qu'il y ait eu une inconduite dans son cas. Il soutient que la division générale a mal interprété la signification d'une inconduite.

[5] Le prestataire soutient également que la division générale n'a pas tenu compte des modalités de son contrat de travail. Il affirme que son contrat de travail empêchait son employeur d'introduire de nouvelles conditions ou politiques sans son consentement écrit. Il n'a pas consenti à la politique de vaccination, alors il affirme qu'il n'était pas tenu de s'y conformer. S'il n'était pas tenu de s'y conformer, il affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite.

[6] Le prestataire demande à la division d'appel d'accueillir son appel et de rendre la décision que, selon lui, la division générale aurait dû rendre. Il fait valoir que la preuve démontre qu'il n'y a pas eu d'inconduite dans son cas. Il soutient qu'il ne devrait donc pas être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[7] La Commission soutient que la division générale n'a commis aucune erreur. En réponse aux arguments du prestataire, la Commission fait valoir que le contrat d'emploi permettait à l'employeur d'introduire de nouvelles politiques et qu'elle exigeait que le prestataire s'y conforme. La Commission demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

Questions en litige

[8] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle mal interprété ce qu'est une inconduite?
- b) La division générale a-t-elle omis de tenir compte des modalités du contrat de travail du prestataire?
- c) La division générale a-t-elle omis d'examiner l'affaire *TC*¹?

Analyse

[9] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale en cas d'erreurs de compétence, de procédure, de droit ou de certains types d'erreurs de fait².

Rappel des faits

[10] Le prestataire travaillait comme conducteur pour une compagnie qui offre des services aux enfants et aux familles. Son employeur a mis en place une politique de vaccination. Pour diverses raisons, le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur qui exigeait qu'il se fasse vacciner. Par conséquent, son employeur l'a congédié le 17 septembre 2021.

¹ Voir la décision *CT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891.

² Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission a rejeté sa demande, après avoir établi qu'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[12] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale. Celle-ci a établi que la preuve démontrait que la conduite du prestataire était délibérée. La division générale a souligné que le prestataire avait des recours pour poursuivre son employeur pour congédiement injustifié et pour toute violation de ses droits, car ces questions dépassaient la portée de l'enquête de la division générale.

La division générale a-t-elle mal interprété la signification d'une inconduite?

[13] Le prestataire soutient que la division générale a mal interprété la signification d'une inconduite. Il soutient que la barre est haute pour prouver l'inconduite et s'appuie sur les arguments que le Justice Centre for Constitutional Reforms [centre juridique pour les réformes constitutionnelles] a présentés, comme suit :

[...] La Cour suprême du Canada a établi que la conduite doit être [traduction] « de nature à miner ou à ébranler sérieusement la confiance que l'employeur a le droit d'avoir en lui dans les circonstances particulières de leur relation³ ». L'inconduite doit être [traduction] « délibérée ou du moins d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail⁴ ». En d'autres mots, il peut y avoir une inconduite lorsqu'il y a eu une inconduite grave, un manquement habituel au devoir, une incompétence ou une conduite incompatible avec les fonctions de l'employé, ou préjudiciable à l'entreprise de l'employeur, si celui-ci s'est rendu coupable de désobéissance délibérée⁵.

Le refus d'un membre du personnel de suivre un traitement médical particulier n'équivaut pas à un refus d'exécuter un aspect de ses fonctions ou de se présenter au travail. Étant donné que les vaccins contre la COVID-19 ne préviennent pas l'infection ou la transmission, la décision des membres du

³ Citation du paragraphe 20 de la décision *McKinley c BC Tel*, 2001 CSC 38.

⁴ Citation du paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) v Tucker*, 1986 CanLII 6794 (CAF), [1986] 2 CAF 329 [en anglais seulement].

⁵ Citation du paragraphe 11 de la décision *Port Arthur Shipbuilding Co. v Arthurs et al.*, 1967 CanLII 30 (ON CA) [en anglais seulement].

personnel de refuser de recevoir les vaccins récemment mis au point n'est pas insouciant ou négligent à un point où elle nuit au rendement au travail [...]

Service Canada et la Commission déforment le sens du terme « inconduite » pour refuser aux Canadiennes et aux Canadiens des prestations de chômage s'ils choisissent de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19. Ils ont mis en œuvre une politique arbitraire pour promouvoir un programme politique. La présente politique n'est pas conforme à la jurisprudence, y compris celle de la Cour suprême du Canada. La barre est haute pour ce qui est de prouver l'inconduite⁶.

[14] Le Centre de justice cite un extrait de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *McKinley c BC Tel*⁷. La décision porte sur la question de savoir si l'employeur était fondé à congédier l'employé McKinley pour malhonnêteté. La Cour a déclaré que cela exigeait une évaluation du contexte de l'inconduite alléguée. Toutefois, la décision ne traite pas de l'inconduite dans le contexte de l'assurance-emploi. Par conséquent, la décision n'est pas pertinente à la question de l'inconduite pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] De même, la décision *Port Arthur Shipbuilding Co. v Arthurs et al.*⁸, une autre décision sur laquelle le prestataire et le Centre de justice se fondent, ne traite pas non plus de la définition d'une inconduite dans le contexte de l'assurance-emploi. Cette décision n'est pas non plus pertinente.

[16] Les tribunaux ont défini ce qu'est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle est très propre au milieu de l'assurance-emploi. Ainsi, même si la conduite d'un membre du personnel ne peut pas être considérée comme une inconduite, par exemple dans une affaire de congédiement injustifié, cette même

⁶ Voir la lettre datée du 6 juin 2022 que le Justice Centre for Constitutional Reforms [centre de justice pour les réformes constitutionnelles] a adressée au ministre de l'Emploi, du Développement de la main d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap, à la page AD1-20 du dossier d'appel.

⁷ Voir la décision *McKinley*.

⁸ Voir le paragraphe 11 de la décision *Port Arthur Shipbuilding Co. v Arthurs et al.*, 1967 CanLII 30 (ON CA) [en anglais seulement]. La décision a été annulée en appel à la Cour suprême du Canada, dans la décision *Port Arthur Shipbuilding Co. v Arthurs et al.*, 1968 CanLII 29 (CSC), [1969] 2 RCS 85. La Cour suprême du Canada a décidé que le conseil d'arbitrage se limitait à décider s'il y avait un motif valable pour que l'employeur congédie trois employés.

conduite pourrait bien être considérée comme une inconduite dans le contexte de l'assurance-emploi.

[17] Dans la décision *Canada (Procureur général) c Tucker*,⁹ la Cour d'appel fédérale a examiné l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-chômage*¹⁰. La majorité des juges de la Cour ont convenu que l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹¹ comporte un élément de caractère délibéré.

[18] La division générale en est arrivée à la même définition d'une inconduite que la Cour d'appel. La division générale a défini l'inconduite comme suit :

[21] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹². L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée¹³.

[22] Il n'est pas nécessaire que la personne 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. [Citation omise]

[23] Il y a inconduite si la personne 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 raison. [Citation omise]

[19] La division générale a adopté la définition d'inconduite tirée de plusieurs décisions de la Cour d'appel fédérale. L'interprétation que fait la division générale de l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* est conforme non seulement à ces décisions, mais aussi à *Tucker*, la décision sur laquelle s'appuient le prestataire et le Centre de justice.

⁹ Voir la décision *Tucker*.

¹⁰ Le Centre de justice a mal attribué la citation concernant l'inconduite à la Cour d'appel. En fait, la citation appartient au juge-arbitre (le prédécesseur de la division d'appel) et a été mentionnée dans l'opinion dissidente de la Cour d'appel.

¹¹ Appelée ensuite *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, L.C. 1970-71-72, ch. 48. L'article 41(1) de cette loi exclut du bénéfice des prestations les personnes qui perdent leur emploi en raison de leur inconduite, ou qui quittent volontairement leur emploi sans justification. Ce paragraphe est l'équivalent de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Citation de la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹³ Citation de la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

[20] La division générale n'a pas mal interprété ce que signifie une inconduite. Elle a admis que la conduite d'une partie prestataire doit être délibérée. La division générale a conclu que le prestataire a volontairement et consciemment choisi de ne pas se conformer à la politique de son employeur. Il a délibérément choisi de ne pas se conformer à la politique. Il n'était pas nécessaire qu'il ait eu une intention coupable.

[21] Compte tenu de la preuve dont elle disposait, la division générale avait le droit de conclure que le prestataire avait pris une décision consciente et délibérée.

[22] Quant aux autres arguments du prestataire contre la vaccination ou le respect de la politique de son employeur, ils ne sont pas pertinents pour la question de l'inconduite. Dans une affaire récente appelée *Cecchetto c Canada (Procureur général)*¹⁴, la Cour fédérale a décidé que des considérations telles que le bien-fondé, la légitimité ou la légalité d'une politique de vaccination ne relèvent pas du mandat de la division générale.

[23] Le prestataire soutient qu'il aurait dû pouvoir refuser la vaccination parce que cela porte atteinte à ses droits et libertés et parce que les vaccins sont expérimentaux et inefficaces pour prévenir l'infection ou la transmission. Cependant, la Cour précise clairement que ces facteurs dépassent la portée de l'examen dans le cadre d'un appel à la division générale (et à la division d'appel également). Autrement dit, ils ne sont pas pertinents pour la question de l'inconduite.

[24] Le prestataire soutient également que son employeur n'était pas fondé à le congédier au motif qu'il refusait de se faire vacciner. Comme la Cour l'a également précisé, il existe d'autres moyens, en dehors du régime d'assurance-emploi, par lesquels le prestataire peut présenter des demandes de cette nature¹⁵.

¹⁴ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

¹⁵ Voir le paragraphe 49 de la décision *Cecchetto*.

La division générale a-t-elle omis de tenir compte des modalités du contrat de travail du prestataire?

[25] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte des modalités de son contrat de travail. Il affirme qu'au titre de l'article 8.01 de son contrat de travail, son employeur n'a pas le droit de modifier ses conditions d'emploi sans son consentement écrit. Autrement dit, il affirme que son employeur n'était pas autorisé à présenter des documents et à s'attendre à ce qu'il se conforme à sa politique de vaccination. Pour cette raison, il nie qu'il y ait eu inconduite lorsqu'il n'a pas respecté la politique.

[26] La division générale a résumé les arguments du prestataire au sujet de son contrat de travail comme suit : comme la vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail initial, alors son employeur ne pouvait pas l'obliger à se faire vacciner. De plus, comme il n'a pas donné son consentement écrit à la politique de vaccination, son employeur ne pouvait pas modifier son contrat de travail pour exiger la vaccination.

[27] La division générale n'a pas tenu compte des modalités du contrat de travail du prestataire. La membre a conclu que si l'employeur avait congédié le prestataire à tort, ses recours se trouvaient ailleurs.

[28] Compte tenu des arguments du prestataire, la division générale aurait dû aborder les arguments du prestataire au sujet de son contrat de travail.

- Articles 8.01 et 8.02 du contrat de travail du prestataire

[29] Le prestataire soutient que rien dans son contrat de travail ne l'obligeait à se faire vacciner. Il fait également valoir que les articles 8.01 et 8.02 de son contrat de travail limitaient la possibilité pour son employeur de lui imposer sa politique de vaccination s'il n'y consentait pas. Plus précisément, il affirme que son contrat prévoyait

que, s'il y avait des changements au contrat, les deux parties devaient signer tout changement. Autrement, le contrat « serait nul et non avenu¹⁶ ».

[30] La division générale n'avait pas une copie complète du contrat de travail du prestataire. Le contrat de travail au dossier d'audience de la division générale portait seulement sur l'article 5.01¹⁷. Il ne comprenait pas les articles 8.01 ou 8.02.

[31] La Commission soutient que je ne dois accepter aucun élément de preuve du prestataire concernant l'article 8.01 ou 8.02, car la division générale n'en avait pas de copie. Elle affirme qu'il s'agit de nouveaux éléments de preuve et que la division d'appel ne peut pas accepter de nouveaux éléments de preuve.

[32] Toutefois, le prestataire a lu les articles 8.01 et 8.02 à l'audience de la division générale. Les articles 8.01 et 8.02 se lisent comme suit :

[traduction]

8.01 La présente entente constitue l'entente intégrale entre les parties relativement à l'emploi de l'employé, et elle remplace toutes les ententes et ententes antérieures entre les parties.

La présente entente ne peut être modifiée par une promesse ou une déclaration, et aucune modification ne lie l'employeur sans l'approbation écrite du conseil d'administration¹⁸.

8.02 Sauf disposition expresse des présentes, toute modification de la présente entente doit être faite par écrit et signée par l'employé et l'employeur, sinon elle n'aura aucun effet et sera nulle¹⁹.

[33] La division générale n'avait pas une copie complète du contrat de travail du prestataire. Cependant, les articles 8.01 et 8.02 faisaient toujours partie de la preuve, comme le prestataire les a lus dans la preuve. Il ne s'agit donc pas pour moi d'accepter de nouveaux éléments de preuve. De plus, il ne semble pas y avoir de problème quant

¹⁶ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, de 36 min 35 s à 36 min 54 s environ.

¹⁷ Voir le contrat de travail du prestataire, aux pages GD2-22 à GD2-25 du dossier d'appel.

¹⁸ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, de 38 min 4 s à 38 min 28 s environ.

¹⁹ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, de 38 min 32 s à 38 min 45 s environ.

à savoir si le prestataire a lu les deux articles avec exactitude, alors je vais les accepter tel qu'il les a présentés à la division générale.

- Autres articles du contrat de travail

[34] Les articles 8.01 et 8.02 ne peuvent être lus séparément.

[35] Les articles 1.02 et 1.03 du contrat de travail du prestataire se lisent comme suit :

[traduction]

1.02 [...] L'employé **convient que la relation d'emploi sera régie par les normes et les modalités établies par les politiques de l'employeur telles qu'elles sont établies et modifiées de temps à autre, et il convient de se conformer aux modalités de ces politiques tant qu'elles ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.** L'employeur s'engage à informer l'employé des détails de ces politiques et modifications.

1.03 L'employé devra examiner et signer la description de travail pour son poste et comprendre ses responsabilités. **L'employé s'acquittera également de ses fonctions et se conformera à toutes les directives raisonnables qui peuvent être prescrites ou spécifiées** par le directeur général, le directeur adjoint ou le chef d'équipe. **L'employeur se réserve le droit de modifier les fonctions de l'employé en fonction de l'évolution des besoins.** Il est entendu que les modalités du présent contrat demeureront en vigueur même si la rémunération, le poste ou les fonctions exercées peuvent changer de temps à autre, pourvu que ce changement de poste ou de fonctions ne constitue pas un congédiement déguisé en droit²⁰.

(C'est moi qui souligne)

[36] Le prestataire soutient que l'emploi interdisait à son employeur de modifier le contrat de travail. Mais, en même temps, le contrat permettait également à l'employeur d'établir et de modifier des politiques de temps à autre, et le prestataire a convenu qu'il serait régi par ces normes et conditions telles qu'établies et modifiées, à condition qu'elles ne soient pas incompatibles avec les dispositions du contrat de travail. De plus,

²⁰ Voir les articles 1.02 et 1.03 du contrat de travail du prestataire, à la page GD2-23 du dossier d'appel.

le contrat de travail donnait également à l'employeur le droit de modifier les tâches du prestataire en fonction de l'évolution des besoins.

[37] Malgré les articles 8.01 et 8.02 du contrat de travail, il est clair que le contrat de travail donnait une grande latitude à l'employeur.

[38] La Commission fait valoir que toute limite à la modification du contrat de travail au titre des articles 8.01 et 8.02 concerne probablement des questions telles que les heures de travail, la rémunération et les avantages (article 3), la résiliation (article 2), les conflits d'intérêts (article 5) ou les biens et la confidentialité de l'employeur (article 4). Autrement dit, l'article 8 n'empêchait pas l'employeur d'établir et de modifier des politiques en milieu de travail. Cette interprétation serait conforme aux articles 1.02 et 1.03 du contrat de travail.

La division générale a-t-elle omis d'examiner l'affaire *TC*?

[39] Enfin, le prestataire soutient que la décision *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*²¹ devrait s'appliquer. Il croit que les faits dans cette affaire sont semblables à ceux de son cas. Il dit donc que le résultat devrait être le même.

[40] Dans cette affaire, la division générale a conclu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite. Le prestataire T. C. n'a pas été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[41] J'ai déjà abordé cette question dans ma décision relative à une demande de permission de faire appel. Le prestataire n'a soulevé aucun nouvel argument qui me pousserait à réviser ma décision concernant *TC*.

[42] Comme je l'ai indiqué dans ma décision relative à une demande de permission de faire appel, la division générale a conclu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite pour trois raisons :

²¹ Voir la décision *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891.

- (i) L'employeur a communiqué verbalement sa politique à T. C. sans lui donner une possibilité raisonnable de s'y conformer.
- (ii) T. C. ne connaissait pas et n'aurait pas pu raisonnablement connaître les conséquences du non-respect de la politique de son employeur.
- (iii) Il n'y avait aucune politique écrite ni aucun document écrit concernant les directives verbales de l'employeur.

[43] Les faits dans le cas du prestataire sont différents de ceux décrits dans la décision *TC*. Dans la présente affaire, l'employeur du prestataire avait une politique écrite qu'il a communiquée au prestataire. Celui-ci savait également que son employeur pouvait le congédier s'il ne s'y conformait pas, même s'il s'attendait à ce que son employeur lui fournisse des mesures d'adaptation.

[44] La décision *TC* n'est pas assez semblable en fait à la cause du prestataire, à savoir que la division générale aurait même dû l'examiner.

Conclusion

[45] L'appel est rejeté. La division générale n'a pas mal interprété ce qu'est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et elle n'a pas omis de tenir compte de la décision *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*.

[46] La division générale n'a pas examiné si les articles 8.01 et 8.02 du contrat de travail empêchaient l'employeur de modifier les conditions d'emploi du prestataire. Cependant, cela n'aurait pas changé le résultat. Les articles 1.02 et 1.03 du même contrat de travail donnaient une grande latitude à l'employeur pour établir des politiques, et le prestataire a convenu que sa relation d'emploi serait régie par ces politiques.

Janet Lew
Membre de la division d'appel