



[TRADUCTION]

Citation : *TD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 75

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

Décision

Partie appelante : T. D.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision la Commission de l'assurance-emploi du Canada (459998) datée du 15 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 12 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 22 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-3265

Décision

[1] Je rejette l'appel. Je ne suis pas d'accord avec T. D., qui est l'appelante (prestataire) dans la présente affaire.

[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 sa suspension, puis son congédiement). Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a été mise en congé sans solde (suspendue), puis congédiée de son emploi. L'employeur de la prestataire affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté l'ordonnance de santé publique qui exigeait la vaccination contre la COVID-19. Elle a refusé de se faire vacciner.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'aller à l'encontre du mandat de vaccination de l'ordonnance de santé publique n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, elle a jugé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à partir du 31 octobre 2021.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission de lui refuser des prestations d'assurance-emploi. Elle a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[7] Le 14 juillet 2022, un membre de la division générale du Tribunal a rejeté de façon sommaire l'appel de la prestataire. La requérante a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal. Le membre de la division d'appel a

¹ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

conclu que la membre de la division générale avait commis une erreur en rejetant l'appel de façon sommaire. Le membre de la division d'appel a renvoyé l'affaire à une autre membre de la division générale pour qu'elle tranche le fond de l'appel de la requérante. Je suis cette membre de la division générale.

Questions que je dois examiner en premier

Partie mise en cause potentielle

[8] Parfois, le Tribunal envoie une lettre à l'ancien employeur de la partie prestataire pour lui demander s'il voudrait être mis en cause dans le cadre de l'appel. Pour être mis en cause, 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 au dossier n'indique que ma décision imposerait des obligations légales à l'employeur.

Question en litige

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

Analyse

[10] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique peu importe si l'employeur a suspendu ou congédié la personne².

[11] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison la prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

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

[12] Les deux parties conviennent que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle a refusé de se faire vacciner contre la COVID-19 dans le délai prévu par l'ordonnance de santé provinciale régissant les travailleuses et les travailleurs de la santé.

[13] Il n'y a rien dans le dossier qui me porte à croire le contraire. Par conséquent, je conclus que la prestataire a été suspendue, puis congédiée de son emploi parce qu'elle a refusé de se faire vacciner conformément à la politique sur la santé et la sécurité au travail.

Inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*

[14] 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 signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire ait perdu son emploi en raison d'une inconduite³.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment établir si la suspension et le congédiement de la prestataire constituent une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle énonce le critère juridique de 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.

[16] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite de la prestataire était consciente, voulue ou intentionnelle⁴. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée⁵. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait

³ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

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 loi⁶.

[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 qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison⁷.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur⁸. Je ne peux pas décider si l'ordonnance de santé publique ou les actions de l'employeur sont raisonnables. Je ne peux pas non plus examiner si la suspension et le congédiement étaient des pénalités raisonnables⁹. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait, et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁰.

[19] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur la question de savoir si la prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si la prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables pour la prestataire¹¹ (lui offrir des mesures d'adaptation). Je peux seulement examiner une chose : si ce que la prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison du congédiement de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[20] Oui. Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. J'ai tenu compte de ce qui suit.

⁶ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[21] La prestataire travaillait dans le domaine de la santé publique comme infirmière autorisée. Elle avait des contacts directs avec les patientes et les patients, les visiteurs et les autres membres du personnel. Elle était une employée syndiquée. Son employeur, une autorité régionale de santé publique, est régi par la province. La province a émis une ordonnance de santé publique exigeant que les travailleuses et les travailleurs de la santé soient vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 26 octobre 2021.

[22] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire était au courant de la politique régissant son emploi. Elle était au courant des conséquences du non-respect de la politique. Malgré cela, la prestataire a pris la décision délibérée de ne pas se conformer à l'ordonnance. Ce geste délibéré de non-conformité constitue une inconduite puisqu'il a entraîné la perte d'un emploi.

[23] La Commission a déposé une copie de la convention collective de la prestataire, qui était valide jusqu'au 31 mars 2022. L'article 32.02 porte sur les examens médicaux. Il est écrit [traduction] : « Les employés pourraient être tenus de subir des tests cutanés, des radiographies et des vaccinations (à l'exception de la vaccination contre la rubéole lorsqu'il est possible qu'une employée soit enceinte), à moins que le médecin de l'employée n'ait informé par écrit qu'une telle procédure pourrait avoir un effet néfaste sur la santé de l'employée¹² ».

[24] La Commission a également mentionné l'entente à l'article 32.03 intitulé [traduction] « Sécurité au travail ». Cette section précise ce qui suit [traduction] : « L'employeur et les employés reconnaissent la nécessité d'avoir un milieu de travail sécuritaire et sain, et conviennent de prendre les mesures appropriées pour réduire ou éliminer les risques, les incidents et les maladies professionnelles. Les employeurs prendront toutes les mesures raisonnables pour éliminer, réduire ou minimiser les menaces à la sécurité des employés¹³. »

¹² Voir la page GD3-428 du dossier d'appel.

¹³ Cette information se trouve à la page GD3-428 du dossier d'appel.

[25] La prestataire convient qu'elle a été informée au sujet de l'ordonnance de santé publique et des conséquences du non-respect de celle-ci. Elle a reçu des courriels où l'employeur lui a clairement dit que l'obligation de se faire vacciner était une exigence légale pour tous les membres du personnel. Elle a assisté à des réunions et a reçu des courriels où l'employeur lui disait que si elle ne se faisait pas vacciner, elle pourrait perdre son emploi. Le congédiement de la prestataire était la conséquence directe de son refus de respecter la politique.

[26] La prestataire affirme que c'est son employeur qui était légalement lié par l'ordonnance de santé publique, et non elle. Son employeur l'a congédiée, mais l'ordonnance ne l'obligeait pas à congédier les membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés. Pour sa part, elle affirme qu'elle était liée par sa convention collective et non par l'ordonnance de santé publique.

[27] La prestataire ne conteste pas le fait que sa convention collective comprend les articles 32.02 et 32.03, comme il est indiqué ci-dessus. Elle dit que ces articles ne s'appliquent pas à la vaccination contre la COVID-19 parce que la convention collective a été signée avant l'apparition de la COVID-19. Ces articles ne disent pas que les membres du personnel doivent recevoir des vaccins expérimentaux. Elle ajoute que la COVID-19 a été traitée selon le même protocole que la grippe, mais que le vaccin contre la grippe n'est pas obligatoire pour le personnel infirmier dans sa province.

[28] La prestataire a divulgué ses convictions religieuses et ses préoccupations concernant le vaccin contre la COVID-19. Cependant, on ne lui a pas accordé d'exemption religieuse. Elle a demandé plus de renseignements, mais n'a pas obtenu de réponse complète à ses questions. Elle a aussi vérifié s'il y avait d'autres options, comme un test rapide, mais son employeur a refusé de les envisager. Elle a donc déposé un grief par l'entremise de son syndicat.

[29] Je reconnais que la prestataire a le droit de décider si elle doit se faire vacciner ou divulguer son statut vaccinal. Mais elle savait qu'il y aurait des conséquences si elle refusait de suivre l'ordonnance de santé publique, qui dans le cas présent étaient une suspension, puis un congédiement.

[30] Je reconnais également que le bureau de santé provincial et l'employeur ont le droit de gérer leurs activités quotidiennes, ce qui comprend le pouvoir d'élaborer et d'imposer des pratiques et des politiques en milieu de travail, afin d'assurer la santé et la sécurité de tous les membres du personnel ainsi que des patientes et des patients. L'obligation qu'elle avait envers son employeur était de se conformer à l'ordonnance de santé publique, ce qui était une condition de son maintien en poste¹⁴.

[31] L'objet de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les personnes dont l'emploi a pris fin involontairement et qui sont sans emploi. La perte d'emploi qui est assurée doit être involontaire. Il ne s'agit pas d'un droit automatique, même si une personne a cotisé au Régime d'assurance-emploi.

[32] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux déclaré que la question de savoir si un employeur a omis d'offrir des mesures d'adaptation à un membre du personnel au titre de la loi sur les droits de la personne n'est pas pertinente à la question de l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En effet, il ne s'agit pas de la conduite de l'employeur qui en cause. Ces questions peuvent être traitées par d'autres instances¹⁵.

[33] Je n'ai pas le pouvoir de décider si l'ordonnance de santé publique était illégale. De même, je n'ai pas 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 lui offrir des mesures d'adaptation. Le recours de la prestataire contre son employeur consiste à poursuivre ses demandes par l'entremise de son syndicat, d'un tribunal ou de tout autre tribunal qui peut traiter de ces questions particulières.

[34] À mon avis, la prestataire n'a pas perdu son emploi involontairement. En effet, elle a choisi de ne pas se conformer à l'ordonnance de santé publique, ce qui a entraîné son congédiement. Elle a agi délibérément.

¹⁴ Voir la décision *MN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-22-628.

¹⁵ Voir les décisions *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Voir aussi la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[35] Je reconnais que la prestataire affirme que l'ordonnance de santé publique ne disait pas à son employeur de la congédier. L'ordonnance précise que les membres du personnel non vaccinés ne doivent pas être autorisés à travailler. Cependant, elle a été clairement avisée que son emploi prendrait fin si elle ne respectait pas la politique de vaccination et ne se faisait pas entièrement vacciner. Je conclus donc que la prestataire a été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite.

[36] La prestataire a été suspendue le 25 octobre 2021, puis congédiée le 19 novembre 2021. Sa période de prestations a seulement commencé le 31 octobre 2021. La prestataire est donc inadmissible pendant la période de suspension du 1^{er} novembre 2021 au 12 novembre 2021¹⁶. Son emploi a pris fin le 19 novembre 2021. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 14 novembre 2021, soit le dimanche de la semaine où elle a été congédiée¹⁷.

Conclusion

[37] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[38] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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

¹⁶ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire suspendue en raison d'une inconduite est inadmissible jusqu'à la semaine au cours de laquelle elle est congédiée. L'inadmissibilité est imposée à toute journée normale de travail (du lundi au vendredi) durant laquelle la partie prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

¹⁷ L'article 30(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une exclusion est prévue pour chaque semaine de la période de prestations suivant la date du congédiement. L'article 2(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit une semaine comme « une période de sept jours consécutifs commençant le dimanche, de même que toute autre période prévue par règlement ». Par conséquent, la date d'exclusion est le dimanche de la semaine au cours de laquelle l'événement d'exclusion a eu lieu.