



[TRADUCTION]

Citation : *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1737

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

Décision

Partie appelante : J. S.

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 (477173) datée du 30 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 12 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 19 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2489

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a été suspendue de son emploi². L'employeur de la prestataire affirme que celle-ci a été suspendue parce qu'elle est allée à l'encontre de sa pratique de vaccination : elle n'a pas prouvé qu'elle était vaccinée.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme que le fait de ne pas se conformer à la pratique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Elle soutient que la politique de l'employeur était illégale et qu'elle modifiait ses conditions d'emploi. Elle a demandé à l'employeur de démontrer qu'il avait le droit d'exiger que les membres de son personnel soient vaccinés. Elle a ensuite demandé une exemption à la politique pour des motifs religieux. Cependant, l'employeur a rejeté sa demande.

[5] La Commission a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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.

² L'employeur de la prestataire l'a mise en congé sans solde. Puisque l'employeur a amorcé la cessation d'emploi, cette mesure est considérée comme une suspension.

Question que je dois examiner en premier

L'employeur n'est pas une partie à l'appel

[6] Le Tribunal a établi que l'ancien employeur de la prestataire était une partie mise en cause potentielle dans l'appel de la prestataire. Il a donc envoyé une lettre à l'employeur pour lui demander s'il avait un intérêt direct dans l'appel et s'il voulait être mis en cause. L'employeur n'avait pas répondu à la date de la rédaction de la présente décision. Comme rien au dossier ne me porte à croire que l'employeur a un intérêt direct dans l'appel, j'ai décidé de ne pas le mettre en cause dans l'appel.

Question en litige

[7] La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[8] 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 congédié ou suspendu la personne³.

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

Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue?

[10] Les deux parties conviennent que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne répondait pas aux attentes énoncées dans la politique de vaccination de l'employeur. Je ne vois aucune preuve contredisant cela, alors je l'accepte comme un fait.

³ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

[11] La raison de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[12] 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 le congédiement de la prestataire constitue 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.

[13] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite 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 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.

[14] 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.

[15] 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 qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁸.

[16] J'ai seulement le pouvoir de trancher des questions au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si la prestataire a d'autres options au titre

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.

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

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 raisonnables⁹ pour la prestataire (lui offrir des mesures d'adaptation). Je peux seulement examiner une chose : la question de savoir si ce que la prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] Il y a une affaire de la Cour d'appel fédérale appelée *Canada (Procureur général) c McNamara*¹⁰. M. McNamara a été congédié de son emploi au titre de la pratique de dépistage de drogue de son employeur. Il a fait valoir qu'il n'aurait pas dû être congédié parce que le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances, notamment parce qu'il n'y avait pas de motif raisonnable de croire qu'il était incapable d'effectuer son travail de façon sécuritaire parce qu'il avait consommé de la drogue, et qu'il aurait dû être couvert par le dernier test qu'il avait passé. Essentiellement, M. McNamara a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que les actions de son employeur entourant son congédiement étaient inappropriées.

[18] En réponse aux arguments de M. McNamara, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle a toujours dit que dans les cas d'inconduite, la question n'est pas de savoir si le congédiement d'une personne était injustifié, mais plutôt de décider si ce que la personne avait fait ou omis de faire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour a ajouté que dans l'interprétation et l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* « 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 disponibles pour les employés qui ont été congédiés à tort, « des recours qui permettent d'éviter que [...] les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé » par le truchement des prestations d'assurance-emploi.

[19] Une décision plus récente qui suit l'affaire *McNamara* est *Paradis c Canada (Procureur général)*¹¹. Comme M. McNamara, M. Paradis a été congédié après avoir

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

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

échoué à un test de dépistage. M. Paradis a fait valoir qu'il avait été congédié à tort, que les résultats des tests montraient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail et que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales 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 lorsqu'il s'agit de décider de l'inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi¹².

[20] Une autre affaire semblable de la Cour d'appel fédérale est la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*¹³. M. Mishibinijima a perdu son emploi pour des raisons liées à une dépendance à l'alcool. Il a fait valoir que, comme 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 répété 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'a pas pris de mesures d'adaptation pour son employé n'est pas un facteur pertinent¹⁴.

[21] Ces cas ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, les principes dans ces affaires sont toujours pertinents. Mon rôle n'est pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de décider s'il avait raison de suspendre la prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou omis de faire, et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une pratique de vaccination;
- l'employeur a clairement avisé la prestataire de ses attentes concernant l'exigence de fournir une preuve de vaccination;

¹² Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

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

¹⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

- l'employeur a informé la prestataire de ce à quoi il s'attendait;
- la prestataire savait ou aurait dû savoir ce qui se produirait si elle ne respectait pas la pratique.

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

- la politique de vaccination de l'employeur était contraire à la loi et violait ses droits fondamentaux;
- la politique de vaccination ne faisait pas partie de ses conditions d'emploi au moment de son embauche;
- elle ne pensait pas qu'elle serait suspendue si elle ne respectait pas la politique.

[24] Selon la politique de vaccination de l'employeur, les employés devaient fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 au plus tard à une date prédéterminée.

[25] La prestataire savait ce qu'elle devait faire selon la pratique de vaccination, et ce qui se produirait si elle ne la respectait pas. L'employeur a informé la prestataire des exigences et des conséquences de ne pas s'y conformer.

[26] La prestataire a fait valoir que son statut vaccinal ne devrait pas avoir d'importance étant donné qu'elle travaille de la maison. Les membres du personnel n'étaient pas retournés travailler au bureau au moment où l'employeur a mis la politique en place. Elle ne pense pas que les membres du personnel soient retournés travailler au bureau même maintenant, plus d'un an plus tard.

[27] La prestataire a également fait valoir que l'employeur n'avait pas le droit de mettre cette politique en place unilatéralement. Elle ne faisait pas partie de ses conditions d'emploi au moment de son embauche, alors on ne devrait pas s'attendre à ce qu'elle s'y conforme. De plus, le fait d'être tenue de divulguer ses renseignements médicaux personnels enfreint son droit à la vie privée, et le fait d'être obligée de se faire vacciner enfreint la loi.

[28] 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 place cette politique comme exigence pour tous les membres du personnel, elle est devenue une condition expresse de l'emploi de la prestataire¹⁵.

[29] 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 canadienne des droits et libertés* est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

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

[31] Le Tribunal peut décider si une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de son règlement (ou d'une loi connexe) porte atteinte aux droits garantis aux parties prestataires par la Charte.

[32] Toutefois, le Tribunal n'est pas autorisé à examiner si une mesure prise par un employeur viole les droits fondamentaux garantis aux parties prestataires par la Charte. Cela dépasse 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 sur les lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[33] La prestataire peut avoir d'autres recours pour faire valoir ses prétentions selon lesquelles la politique de l'employeur a porté atteinte à ses droits. Cependant, ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal approprié. Elles ne relèvent pas de ma compétence.

[34] La prestataire a dit qu'elle ne pensait pas qu'elle serait suspendue si elle ne respectait pas la politique, parce qu'elle croyait que la politique de l'employeur était illégale.

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

[35] Elle a présenté plusieurs lois qu'elle a dit que la politique de l'employeur violait, y compris le *Code criminel du Canada* et la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario¹⁶. J'ai examiné les lois et les observations de la prestataire, mais je n'ai vu aucune preuve convaincante que la politique de l'employeur était illégale. Les motifs de ma décision suivent.

[36] Premièrement, elle fait référence à plusieurs lois qui interdisent la collecte de renseignements personnels, de dossiers médicaux ou d'interventions médicales sans le consentement de la personne. Cependant, la politique de l'employeur ne forçait pas les membres du personnel à divulguer leur statut vaccinal ou à se faire vacciner s'ils ne le voulaient pas. Les membres du personnel pouvaient choisir de suivre ou non la politique.

[37] Deuxièmement, elle affirme que les déclarations de l'employeur encourageant les membres du personnel à se faire vacciner ou demandant leur statut vaccinal constituent de l'extorsion, des menaces et une incitation publique à la haine. Je ne crois pas que cet argument soit fondé. L'employeur a le droit de mettre en place une politique et de communiquer les exigences de celle-ci aux membres de son personnel. Rien de ce que la prestataire a fourni dans la preuve documentaire ou orale ne montre que l'employeur a été menaçant ou extorqueur. De plus, il n'est pas raisonnable de considérer qu'un employeur qui demande le statut vaccinal d'un membre du personnel, conformément à la politique exigeant que les membres du personnel fournissent une preuve de vaccination, incite publiquement à la haine. La prestataire a peut-être eu l'impression que le statut vaccinal d'un membre du personnel pouvait le stigmatiser en milieu de travail, mais rien ne prouve que l'intention de l'employeur (en demandant son statut vaccinal) était d'encourager la haine contre elle.

[38] Je reconnais que la prestataire croyait qu'elle ne serait pas suspendue si elle ne respectait pas la politique de vaccination. Toutefois, la conséquence du non-respect de la politique de l'employeur était clairement énoncée dans la politique elle-même. Cela

¹⁶ Voir les observations de la prestataire dans son avis d'appel, à la page GD2 du dossier d'appel.

m'indique qu'elle aurait normalement pu prévoir qu'en allant à l'encontre de la politique, elle serait probablement suspendue.

[39] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une pratique de vaccination selon laquelle les membres du personnel devaient prouver qu'ils étaient vaccinés;
- l'employeur a clairement dit à la prestataire ce qu'il attendait des membres de son personnel;
- l'employeur a informé la prestataire de ce à quoi il s'attendait;
- la prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences de ne pas respecter la pratique de vaccination de l'employeur.

La prestataire a-t-elle donc été suspendue en raison d'une inconduite?

[40] Selon mes conclusions précédentes, je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[41] En effet, les actions de la prestataire ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément et savait qu'en ne prouvant pas qu'elle était vaccinée, elle risquait d'être suspendue.

Conclusion

[42] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[43] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Catherine Shaw

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