



[TRADUCTION]

Citation : *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 412

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

Décision

Partie appelante : T. M.

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 (488552) datée du 30 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 20 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 25 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2572

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a été suspendu de son emploi. Son employeur a affirmé qu'il a été suspendu parce qu'il a agi contre sa politique de vaccination : il n'a pas voulu dire s'il s'est fait vacciner.

[4] Bien que le prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison de la suspension que l'employeur a fournie. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc rendu inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[6] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[7] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue².

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

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

[8] Pour décider si le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire a été suspendu. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi?

[9] J'estime que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il a agi contre la politique de vaccination de son employeur.

[10] Le prestataire affirme qu'il a refusé de se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il affirme que son employeur faisait pression sur lui pour qu'il fournisse ses renseignements médicaux personnels sous la menace de perdre son emploi.

[11] La Commission affirme que le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Elle a conclu que cela avait entraîné sa suspension.

[12] Le prestataire ne conteste pas la raison pour laquelle son employeur l'a suspendu. Je vais examiner les raisons pour lesquelles il pense que son employeur a eu tort de le faire. Cependant, je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il a agi contre la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

La raison de la suspension du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[13] Selon la loi, la raison de la suspension du prestataire est une inconduite.

[14] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si la suspension du prestataire est le résultat d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte quand on examine la question de l'inconduite.

[15] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle³. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant que'elle est presque délibérée⁴. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, 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)⁵.

[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'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁶.

[17] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur⁷. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le 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*⁸.

[18] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite⁹.

[19] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options au prestataire. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédié ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹⁰. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁵ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

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

[20] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, un prestataire a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait injustement congédié¹¹. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire parce qu'il aurait consommé de la drogue. De plus, les résultats de son test de dépistage précédent auraient dû être toujours valides.

[21] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question est de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non¹².

[22] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que l'interprétation et l'application de la loi se concentrent sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a fait remarquer qu'il y avait d'autres solutions pour les personnes injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les actions de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations¹³.

[23] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis*, un prestataire a été congédié pour avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁴. Le prestataire a soutenu qu'il avait été injustement congédié, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec des facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à sa politique et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a dit que

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

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

le comportement de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour évaluer s'il y avait eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁵.

[24] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, un prestataire a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool¹⁶. Le prestataire a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que le trouble lié à la consommation d'alcool est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. Le fait que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation n'était pas pertinent¹⁷.

[25] Ces dossiers ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'ils disent est tout de même pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de suspendre le prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[26] Le prestataire soutient qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que son employeur :

- a enfreint son contrat de travail en adoptant sa politique de vaccination contre la COVID-19;
- aurait pu lui permettre de continuer à travailler de la maison sans que cela ne constitue une contrainte excessive pour l'employeur;
- aurait pu l'autoriser à faire des tests de dépistage ou considérer l'immunité naturelle comme solution de rechange à l'obligation de fournir une preuve de vaccination.

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

¹⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[27] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a agi contre la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Elle dit que le prestataire était au courant de la politique et des conséquences du non-respect de celle-ci, de sorte que sa conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[28] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire savait qu'il pouvait être suspendu de son emploi s'il ne respectait pas la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

[29] L'employeur du prestataire a parlé à la Commission de sa politique de vaccination contre la COVID-19 et a déclaré ce qui suit :

- Il a mis en place une obligation de vaccination comme condition pour continuer à travailler.
- Le personnel devait divulguer son statut vaccinal et être entièrement vacciné pour continuer à travailler après le 14 décembre 2021.
- Une personne employée pouvait obtenir une exemption pour raison médicale ou religieuse.
- Toute personne ne déclarant pas son statut vaccinal ou déclarant qu'elle n'est pas vaccinée serait mise en congé.

[30] Le prestataire a déclaré avoir reçu un courriel contenant les détails de la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Il a dit qu'il était en congé pendant tout le mois d'octobre 2021, lorsque son employeur a envoyé le courriel. Cependant, il avait parfois consulté ses courriels en ligne et savait qu'il y avait des courriels au sujet de la politique. Le prestataire a confirmé qu'il comprenait que s'il ne divulguait pas son statut vaccinal au plus tard le 14 décembre 2021, il serait mis en congé.

[31] Le prestataire a déclaré qu'il n'était pas à l'aise avec le vaccin et qu'il n'était pas certain qu'il était sécuritaire. Il a expliqué qu'il avait eu la COVID-19 et qu'il avait donc

une immunité naturelle. Il a expliqué qu'il n'avait pas dit s'il était vacciné ou non parce qu'il estimait qu'il s'agissait de renseignements personnels.

[32] Le prestataire affirme que la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur constitue une violation de son contrat de travail initial. Il affirme que le contrat initial qu'il a signé ne faisait référence à aucun vaccin ou à l'obligation de divulguer avoir reçu ou non un vaccin comme exigence d'emploi.

[33] Le prestataire a témoigné au sujet d'une décision non publiée de la division générale du Tribunal qui, selon lui, est semblable à sa situation¹⁸. Il a envoyé une copie de la décision après l'audience.

[34] Je ne suis pas liée par les décisions rendues par d'autres membres de la division générale du Tribunal. Je peux adopter le raisonnement suivi dans ces décisions si je les trouve convaincantes. Mais ce n'est pas le cas dans la présente affaire.

[35] Dans le cas que je viens tout juste de mentionner, la prestataire occupait un poste administratif dans un hôpital. Elle a décidé de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 parce qu'elle avait un problème de santé. Son employeur l'a suspendue puis congédiée. La convention collective de la prestataire contient un article sur le vaccin contre la grippe. La convention précise qu'une personne employée a le droit de refuser tout vaccin recommandé ou requis.

[36] Le membre du Tribunal a donc conclu, dans l'affaire *AL*, que la Commission n'avait présenté aucune preuve montrant qu'il existait une exigence expresse découlant du contrat de travail de la prestataire selon laquelle elle devait se faire vacciner contre la COVID-19. Le membre a également décidé qu'aucune preuve n'avait été présentée qui laisserait croire que la prestataire avait l'obligation implicite découlant de son contrat de travail de se faire vacciner.

[37] Je juge que la situation du prestataire est différente de celle de l'affaire *AL*. Le prestataire a déclaré qu'il n'y a pas de syndicat à son travail. Il a ajouté que son contrat

¹⁸ Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-22-1889.

de travail datait de 25 ans, soit de l'époque de son embauche, et qu'il ne comportait aucune disposition relative aux problèmes de santé, aux interventions médicales ou à la vaccination. J'estime que c'est différent d'avoir une convention collective avec une clause spécifique relative à la vaccination.

[38] Malgré la différence dans les deux affaires, ce n'est pas mon rôle de décider si l'employeur du prestataire a enfreint sa convention collective en modifiant unilatéralement les conditions d'emploi. Comme je l'ai mentionné plus haut, dans les affaires *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*¹⁹, ces affaires de la Cour montrent clairement que l'accent doit être mis sur ce qu'une partie prestataire a fait ou n'a pas fait.

[39] Le prestataire a fait référence à trois décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations (décisions CUB). Dans la première, le juge-arbitre a constaté que le conseil arbitral avait conclu à un changement des conditions d'emploi de la prestataire, mais n'avait pas examiné si elle avait été fondée à quitter volontairement son emploi. Le juge-arbitre a conclu qu'il était injuste de s'attendre à ce que la prestataire continue de travailler dans des conditions qui étaient nettement différentes de celles qu'elle avait acceptées, et il a annulé la décision du conseil arbitral²⁰.

[40] Dans la deuxième décision CUB, le prestataire avait accepté une période d'essai de six mois. Son employeur souhaitait ajouter trois mois à la période d'essai. Le prestataire pensait que c'était excessif, et l'employeur et lui ont convenu de mettre fin à la relation d'emploi. Le juge-arbitre a conclu que l'employeur avait enfreint les conditions d'emploi qui prévoyaient une période d'essai de six mois²¹.

[41] Dans la troisième décision CUB, le prestataire a assisté à une séance d'orientation. Lorsqu'il s'est présenté au travail le lendemain, on lui a dit qu'il y avait un programme d'exercices et qu'il avait deux choix : suivre le programme d'exercices ou partir. Le juge-arbitre a conclu que le prestataire n'était pas entièrement employé par

¹⁹ Voir les paragraphes 20 à 24 de la présente décision.

²⁰ Voir la décision *Wentzell* CUB 15298.

²¹ Voir la décision *McDermid* CUB 41225.

l'employeur et qu'il n'y avait pas d'entente entre lui et l'employeur au sujet des conditions d'emploi²².

[42] Tout comme pour les décisions rendues par d'autres membres de la division générale du Tribunal, je ne suis pas liée par les décisions CUB. Je remarque dans chacune des décisions CUB soulevées par le prestataire, la question en litige est de savoir si les prestataires avaient été fondés à quitter volontairement leur emploi.

[43] Je juge que le fait de ne pas avoir d'entente au sujet de la vaccination ou des interventions médicales dans son contrat de travail initial ne signifie pas pour autant que l'employeur du prestataire ne pouvait pas créer et mettre en œuvre une politique pour faire face à une pandémie sans précédent. De plus, le prestataire peut s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal s'il pense que son employeur a enfreint une condition d'emploi.

[44] Le prestataire a dit que son employeur aurait pu le laisser travailler de la maison. Il a dit que les 20 mois pendant lesquels il a travaillé de la maison, soit de mars 2020 à novembre 2021, prouvaient qu'il pouvait le faire. Il a également dit que son employeur aurait pu offrir une solution de rechange à la présentation d'une preuve de vaccination ou qu'il aurait pu tenir compte de son immunité naturelle contre la COVID-19.

[45] Comme je l'ai déjà mentionné, mon rôle n'est pas de décider si l'employeur du prestataire aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation ou d'autres solutions que la présentation d'une preuve de vaccination contre la COVID-19.

[46] Je comprends que le prestataire était préoccupé par la prise du vaccin contre la COVID-19 et qu'il ne pensait pas qu'il devait avoir à fournir ses renseignements médicaux à son employeur. Cependant, je conclus de son témoignage qu'il connaissait la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il connaissait les dates limites et ce qui se passerait s'il allait à l'encontre de la politique. De plus, le

²² Voir la décision *MacLeod* CUB 58443.

prestataire a déclaré qu'il n'avait pas demandé d'exemption pour raison médicale ou religieuse.

[47] Je conclus que le geste du prestataire, soit de ne pas respecter la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur, était délibéré. Il a fait le choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas révéler s'il était vacciné. Il a fait cela en sachant qu'il serait placé en congé sans solde. J'estime que cela signifie qu'il a été suspendu. C'est pourquoi je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite.

[48] Dans son avis d'appel, le prestataire a demandé à quoi il servait de cotiser au régime d'assurance-emploi s'il ne pouvait pas recevoir de prestations lorsqu'il en avait vraiment besoin.

[49] Je compatis avec la situation du prestataire. Cependant, l'objet de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les prestataires qui perdent leur emploi involontairement et qui sont sans emploi²³. La *Loi sur l'assurance-emploi* est un régime d'assurance. Comme pour tout régime d'assurance, les prestataires doivent remplir les conditions du régime pour recevoir des prestations d'assurance-emploi²⁴.

Alors, le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

[50] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[51] En effet, les actions du prestataire ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait que son refus de dire s'il s'était fait vacciner pouvait entraîner sa suspension.

²³ Voir la décision *Caron c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, [1991] 1 RCS 48.

²⁴ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

Conclusion

[52] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Audrey Mitchell

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