



[TRADUCTION]

Citation : *EM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 658

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

## Décision

**Partie appelante :** E. 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 (513128) datée du 25 août 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Suzanne Graves

**Mode d'audience :** En personne

**Date de l'audience :** Le 24 février 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 10 mars 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3090

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Les motifs de ma décision sont énoncés ci-dessous.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a été suspendue puis congédiée de son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelante ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.<sup>1</sup>

## Aperçu

[3] L'appelante a été congédiée de son emploi d'infirmière le 10 janvier 2023. Son employeur a déclaré à la Commission qu'elle avait été congédiée parce qu'elle avait agi contre sa politique de vaccination : elle ne s'était pas fait vacciner.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission affirme que l'appelante a agi délibérément lorsqu'elle a décidé de ne pas se faire vacciner et qu'elle savait qu'elle allait probablement perdre son emploi en raison de cette décision. Par conséquent, la Commission a décidé que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 mars 2022, soit la date de renouvellement de sa demande de prestations régulières<sup>2</sup>.

[5] Bien que l'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas de l'inconduite. Elle dit qu'elle avait des préoccupations importantes concernant l'innocuité du vaccin, d'autant plus qu'elle a des problèmes de santé sous-jacents.

[6] L'appelante fait également valoir que son contrat de travail reconnaît explicitement le droit d'une personne employée de refuser des vaccins. Elle fait appel de la décision de la Commission au Tribunal de la sécurité sociale.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

<sup>2</sup> La décision initiale de la Commission se trouve à la page GD3-21 du dossier d'appel. La décision de révision maintenant la décision initiale se trouve à la page GD3-45.

## Questions que je dois examiner en premier

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

[7] Parfois, le Tribunal envoie une lettre à l'ancien employeur de la partie appelante pour lui demander s'il veut être mis en cause dans l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a écrit à l'employeur de l'appelante pour lui demander s'il souhaitait être mis en cause, mais il n'a pas répondu à cette lettre<sup>3</sup>.

[8] 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 parce que rien ne prouve qu'il a un intérêt direct dans l'issue du présent appel.

### Documents reçus à l'audience

[9] À l'audience, l'appelante a déposé une copie d'un document émis par l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario. J'ai accepté le document comme preuve, car il est pertinent pour les questions en litige dans le présent appel. Après l'audience, le Tribunal a envoyé le document à la Commission et lui a donné le temps de répondre. La Commission n'a présenté aucun argument en réponse.

### Question en litige

[10] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

### Analyse

[11] 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). Il y a la *Déclaration canadienne des droits* et un certain nombre d'autres lois qui protègent les droits et libertés.

[12] Le Tribunal n'est pas autorisé à décider si une mesure prise par un employeur viole les droits d'une partie prestataire. Le Tribunal ne peut pas non plus rendre des décisions fondées sur la *Charte canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits*

---

<sup>3</sup> L'avis du Tribunal à l'employeur est le document GD5 du dossier.

*de la personne* ou toute autre loi protégeant les droits et libertés. La partie prestataire doit soulever cette question devant un autre tribunal.

[13] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue<sup>4</sup>. Mon rôle consiste à décider si une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[14] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelante a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère ce motif comme une inconduite.

### **Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?**

[15] L'appelante a perdu son emploi parce qu'elle a agi contre la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

[16] La Commission affirme que l'appelante a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner comme l'exigeait la politique d'immunisation de l'employeur.

[17] L'appelante ne conteste pas le fait que l'employeur l'a congédiée parce qu'elle a refusé de se faire vacciner. Elle affirme cependant qu'elle n'a jamais consenti à l'obligation vaccinale de l'employeur et qu'elle avait des préoccupations relatives à la santé concernant le vaccin. Elle affirme également que la politique allait directement à l'encontre de son contrat de travail.

[18] Je suis d'avis que l'appelante a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur.

---

<sup>4</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite selon la loi?

[19] 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 le congédiement de l'appelante 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.

[20] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>5</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant que'elle est presque délibérée<sup>6</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)<sup>7</sup>.

[21] Il y a inconduite si l'appelante 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<sup>8</sup>.

[22] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>9</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et me demander si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>10</sup>.

[23] 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 à l'appelante. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédiée ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>11</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>7</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>8</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>9</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

[24] Je peux seulement évaluer une chose : si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi 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 l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>12</sup>.

### **L'argument de la Commission**

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a clairement informé l'appelante de ses attentes concernant la vaccination;
- l'employeur a envoyé des lettres à l'appelante pour lui faire part de ses attentes;
- l'appelante savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait si elle ne respectait pas la politique.

### **L'argument de l'appelante**

[27] L'appelante soutient qu'il n'y a pas eu inconduite. Elle dit que le vaccin est expérimental et que la coercition médicale est illégale. Elle a déclaré qu'elle avait des préoccupations sérieuses en matière de santé concernant le vaccin. Elle dit avoir été personnellement témoin des effets nocifs sur leur santé que des patients ont ressentis après avoir été vaccinés. Elle ajoute qu'elle n'a pas pu obtenir toute l'information nécessaire sur les risques possibles pour la santé.

[28] Compte tenu de ses antécédents médicaux, l'appelante a dit être particulièrement préoccupée quant aux effets néfastes qu'elle pourrait subir après s'être fait vacciner, même le décès<sup>13</sup>. Elle a déclaré que sa médecin ne voulait pas lui

---

<sup>12</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>13</sup> L'appelante présente ces arguments à la page GD2-5 du dossier.

accorder une exemption médicale, invoquant des craintes au sujet de la perte de son permis d'exercer la médecine pour avoir délivré des exemptions. Elle n'a pas demandé d'exemption à son employeur, car elle croyait qu'elle ne lui serait pas accordée.

[29] L'appelante affirme que son congédiement est contraire aux termes de son contrat de travail. Elle m'a aussi demandé d'examiner une autre décision de la division générale du Tribunal (2022 TSS 1428)<sup>14</sup>. Dans cette affaire, le Tribunal a décidé que la Commission n'avait pas prouvé que la partie appelante avait manqué à une obligation explicite ou implicite découlant de son contrat de travail. L'appelante souligne également qu'un document émis par l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario reconnaît également le droit de refuser tout vaccin qui est exigé<sup>15</sup>.

## **Mes constatations**

[30] Je suis d'avis que la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi est une inconduite au sens de la loi.

[31] La politique de vaccination de l'employeur prévoit que tous les membres du personnel devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 29 novembre 2021<sup>16</sup>. L'employeur a envoyé une lettre à l'appelante le 14 décembre 2021, indiquant que les personnes qui n'avaient pas fourni de preuve de vaccination au plus tard le 10 janvier 2022 seraient congédiées<sup>17</sup>. L'appelante a été congédiée de son emploi à cette date.

[32] L'appelante ne conteste pas le fait que l'employeur l'a informée des exigences de la politique de vaccination et des conséquences en cas de non-respect<sup>18</sup>.

---

<sup>14</sup> Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

<sup>15</sup> Voir la page GD6-91.

<sup>16</sup> La Commission a déposé une copie d'une lettre datée du 15 octobre 2021 que l'employeur a envoyée au personnel hospitalier pour préciser cette date, ainsi qu'un lien vers la politique de vaccination. (Page GD3-40 du dossier).

<sup>17</sup> Voir la page GD3-26.

<sup>18</sup> Le 2 septembre 2021, la lettre de l'employeur au personnel (pages GD3-29 à GD3-35) indiquait que le manquement à la politique [traduction] « peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à la perte de privilèges ou à la perte d'un placement » (page GD3-35).

[33] L'employeur de l'appelante a décidé, dans le contexte d'une pandémie mondiale, de suivre les recommandations de santé publique pour modifier les conditions des contrats des personnes employées afin d'imposer une politique de vaccination. Cette politique exigeait que son personnel soit vacciné contre la COVID-19. Il est bien établi en droit qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>19</sup>.

[34] Un employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, y compris le pouvoir d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques en milieu de travail. Lorsque l'employeur a mis en œuvre cette politique, elle est devenue une exigence pour tout le personnel, ainsi qu'une condition d'emploi de l'appelante.

[35] Je reconnais la décision rendue récemment par la division générale du Tribunal dans le dossier 2022-SST-1428. Cependant, les cours et la division d'appel du Tribunal ont conclu, dans des circonstances semblables, que le Tribunal n'est pas l'endroit approprié où une partie prestataire peut obtenir la réparation qu'elle demande.

[36] Il ne m'appartient pas de décider si la politique de l'employeur a eu un effet sur la santé et la sécurité au travail, si elle a contrevenu à son contrat de travail ou si elle a enfreint les droits de la personne de l'appelante<sup>20</sup>.

[37] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que l'employeur avait une politique de vaccination qui exigeait que tout le personnel soit vacciné contre la COVID-19. L'employeur a clairement informé l'appelante de ce qu'il attendait de ses employés en matière de vaccination. Ainsi, l'appelante connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

---

<sup>19</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87.

<sup>20</sup> Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait les droits qu'il tient de l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance. Voir aussi la décision *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-22-919.



[38] Je suis sensible à la situation de l'appelante, mais je dois suivre les règles énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et je ne peux pas faire d'exceptions pour des cas particuliers, même par compassion<sup>21</sup>.

### **Somme toute, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[39] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. En effet, les gestes posés par l'appelante ont mené à son congédiement. Elle a agi délibérément. Elle savait que son refus de se faire vacciner allait probablement lui faire perdre son emploi.

### **Conclusion**

[40] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

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

Suzanne Graves

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

---

<sup>21</sup> Dans la décision *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304, la Cour d'appel fédérale a conclu que la loi doit être respectée, peu importe la situation personnelle de la partie appelante (voir aussi la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90).