



[TRADUCTION]

Citation : *HR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 298

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

## Décision

<b>Partie appelante :</b>	H. R.
<b>Partie intimée :</b>	Commission de l'assurance-emploi du Canada
<hr/>	
<b>Décision portée en appel :</b>	Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (510403) datée du 10 août 2022 (communiquée par Service Canada)
<hr/>	
<b>Membre du Tribunal :</b>	Susan Stapleton
<b>Mode d'audience :</b>	Téléconférence
<b>Date de l'audience :</b>	Le 23 février 2023
<b>Personne présente à l'audience :</b>	Appelante
<b>Date de la décision :</b>	Le 28 février 2023
<b>Numéro de dossier :</b>	GE-22-3043

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de sa propre inconduite. Par conséquent, l'appelante est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'employeur de l'appelante a mis en place une politique qui exigeait une confirmation de vaccination complète contre la COVID-19. L'appelante a refusé de transmettre son statut vaccinal. Elle a donc été mise en congé sans solde (suspendue).

[4] L'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, mais elle n'était pas d'accord avec la politique de son employeur. Elle dit que c'était déraisonnable. La divulgation de ses renseignements médicaux n'était pas une exigence de l'emploi lors de son embauche. Sa convention collective ne précise pas qu'elle doit donner des renseignements médicaux personnels à son employeur. Cette demande de renseignements de la part de son employeur viole ses droits. Elle est une employée loyale depuis plus de 20 ans, et ses évaluations de rendement ont toujours été excellentes<sup>2</sup>. Lorsque la politique de vaccination a été mise en œuvre, l'appelante travaillait de chez elle depuis plusieurs mois et aurait pu continuer à le faire. Elle affirme qu'elle n'a commis aucune inconduite.

[5] La Commission est d'avis qu'il y a eu inconduite parce que l'appelante connaissait la politique de vaccination et le délai pour s'y conformer. Elle était au

---

<sup>1</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi* mentionne ce qui arrive en cas de suspension à la suite d'une inconduite.

<sup>2</sup> Voir les pages GD2-9 à GD2-11 du dossier d'appel.

courant des conséquences en cas de non-respect. Elle a toutefois refusé de transmettre son statut vaccinal. Elle a donc été suspendue de son emploi<sup>3</sup>.

## Question en litige

[6] L'appelante a-t-elle été suspendue en raison d'une inconduite?

[7] Pour le savoir, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir la raison de sa suspension. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

## Analyse

### Pourquoi l'appelante a-t-elle été suspendue?

[8] J'estime que l'appelante a été suspendue parce qu'elle n'a pas respecté la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19. Dans son témoignage, elle a confirmé qu'elle a été mise en congé involontaire parce qu'elle avait refusé de transmettre son statut vaccinal à son employeur.

[9] L'appelante affirme qu'elle n'a pas été suspendue, mais plutôt forcée par son employeur à prendre congé parce qu'elle avait refusé de divulguer ses renseignements médicaux personnels. Dans une telle situation, la Commission considère le congé comme une suspension pour inconduite puisque c'est l'employeur qui l'a exigé. Je suis d'accord pour les raisons suivantes.

[10] Le 18 janvier 2022, l'appelante a déclaré à la Commission que son employeur lui avait demandé des renseignements médicaux personnels qu'elle a refusé de donner pour des raisons de confidentialité. L'employeur l'a ensuite mise en congé sans solde<sup>4</sup>.

[11] Le 10 août 2022, l'appelante a parlé au personnel de révision de la Commission. Elle a confirmé avoir été mise en congé involontaire parce qu'elle n'avait pas respecté la politique vaccinale de l'employeur. Elle a convenu que l'employeur avait clairement

---

<sup>3</sup> Voir la page GD4-3.

<sup>4</sup> Voir la page GD3-21.

communiqué sa politique. Elle a dit qu'elle était bien au courant des exigences et que tout non-respect entraînerait une perte d'emploi. Elle a toutefois ajouté qu'elle ne voulait pas divulguer ses renseignements médicaux personnels à son employeur<sup>5</sup>.

[12] L'appelante a déclaré qu'elle a appris pour la première fois que son employeur allait instaurer une politique de vaccination obligatoire en octobre 2021. Lors d'une réunion du personnel, la direction a annoncé qu'une politique s'en venait. Le personnel a alors été informé des grandes lignes et des conséquences en cas de non-respect. Le personnel a eu accès à une trousse d'information en ligne, qui répondait aux questions sur l'obligation vaccinale.

[13] La politique vaccinale de l'employeur prévoit ce qui suit :

- Tous les membres du personnel doivent être entièrement vaccinés au plus tard le 29 octobre 2021.
- Tous les membres du personnel doivent transmettre leur statut vaccinal au plus tard le 29 octobre 2021.
- Les membres du personnel qui ont besoin de mesures d'adaptation doivent aviser leur gestionnaire.
- Les membres du personnel qui refusent de transmettre leur statut vaccinal seront considérés comme non disposés à être entièrement vaccinés.
- Les membres du personnel non disposés à être entièrement vaccinés ou à transmettre leur statut vaccinal dans les deux semaines suivant la date limite seront mis en congé sans solde et ne pourront pas continuer à travailler<sup>6</sup>.

[14] L'appelante a dit à la Commission qu'elle n'était pas exemptée de la vaccination<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir les pages GD3-46 et GD3-47.

<sup>6</sup> Voir les pages GD3-30 à GD3-45.

<sup>7</sup> Voir la page GD3-46.

[15] L'employeur a informé la Commission que l'appelante avait été mise en congé sans solde le 18 janvier 2022. Elle est retournée au travail le 20 juin 2022, lorsque la politique de l'employeur a été levée<sup>8</sup>. À l'audience, j'ai demandé à l'appelante pourquoi elle avait travaillé jusqu'en janvier, alors que la date limite pour se conformer à la politique était le 29 octobre 2021. Elle a expliqué qu'elle avait pris un congé de maladie en octobre 2021 et n'était pas retournée travailler avant décembre 2021. La date limite pour transmettre son statut vaccinal avait alors été reportée au 18 janvier 2022.

[16] L'appelante a mentionné que son employeur n'a pas eu de conversation individuelle avec elle sur la politique de vaccination. Elle ne pense même pas qu'il lui ait envoyé un courriel ou lui ait téléphoné à ce sujet. L'employeur ne lui a pas téléphoné non plus lorsque le délai était passé et qu'elle n'avait toujours pas transmis son statut vaccinal. Il n'a pas communiqué avec elle à ce sujet pendant son congé de maladie.

[17] L'appelante a déclaré qu'elle est retournée travailler après son congé de maladie le 20 décembre 2021. Elle a dit avoir reçu un courriel de l'employeur le 23 décembre 2021 indiquant qu'elle avait jusqu'au 18 janvier 2022 pour participer à une séance de formation et recevoir sa première dose de vaccin. Autrement, elle serait mise en congé sans solde.

[18] L'appelante a admis avoir reçu un courriel de l'employeur le 18 janvier 2022 l'informant qu'elle était mise en congé sans solde. Elle ne pouvait pas croire que son employeur était allé jusqu'au bout. Après avoir travaillé 20 ans pour le même ministère, elle avait espoir qu'on ne la suspendrait pas.

### **La raison de la suspension est-elle une inconduite selon la loi?**

[19] Selon la loi, la raison de la suspension de l'appelante est une inconduite.

[20] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) m'aide à décider si la perte d'emploi de l'appelante est le résultat d'une inconduite selon la *Loi*

---

<sup>8</sup> Voir la page GD3-29.

*sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les facteurs à prendre en compte quand on examine une affaire d'inconduite.

[21] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>9</sup>. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>10</sup>. 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) pour que son comportement soit une inconduite selon la loi<sup>11</sup>.

[22] 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 suspendue pour cette raison<sup>12</sup>.

[23] La Commission doit prouver que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite<sup>13</sup>.

[24] 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. Et ce n'est pas à moi de décider si son employeur l'a suspendue injustement ou s'il aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation raisonnables<sup>14</sup>. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait est une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, l'appelant a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>10</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>11</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>12</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>13</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

que son employeur l'avait congédié injustement<sup>15</sup>. 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.

[26] 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 non<sup>16</sup>.

[27] La Cour d'appel fédérale a précisé que, lorsqu'on interprète et applique la *Loi sur l'assurance-emploi*, il faut se concentrer sur le comportement de la personne visée, et non sur celui de l'employeur. Elle a aussi fait remarquer qu'il y avait d'autres solutions pour les personnes congédiées injustement. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur et évitent que ses actions coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi<sup>17</sup>.

[28] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis*, un appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues<sup>18</sup>. Il a fait valoir qu'il avait été congédié injustement, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec des facultés affaiblies. Il a affirmé que son employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation conformément à ses politiques 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 le comportement de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour évaluer s'il y avait eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>16</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

<sup>17</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>18</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>19</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

[29] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, un appelant a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool<sup>20</sup>. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que son trouble de consommation est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a répété qu'il faut se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. Ce n'est pas pertinent de savoir que l'employeur ne lui a pas accordé de mesures d'adaptation<sup>21</sup>.

[30] Ces dossiers ne portent pas sur des politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'ils disent est tout de même pertinent. Dans une décision très récente, qui portait bel et bien sur une politique de vaccination contre la COVID-19, l'appelant a fait valoir qu'il n'a jamais reçu de réponses satisfaisantes à ses questions sur la sûreté et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 et des tests antigéniques. L'appelant a ajouté qu'aucune des décisions rendues précédemment n'abordait la question de savoir comment une personne pouvait être forcée de prendre un médicament non éprouvé ou de subir un test qui, d'une part, porte fondamentalement atteinte à l'intégrité physique et, d'autre part, constitue une discrimination fondée sur les choix médicaux personnels<sup>22</sup>.

[31] En rejetant l'affaire, la Cour fédérale a écrit ceci :

[traduction]

Le demandeur est visiblement frustré par le fait qu'aucune décision n'ait abordé ce qu'il considère comme des questions de droit ou de fait fondamentales [...].

[Mais] la principale faille de son argument est qu'il critique les personnes qui ont rendu les décisions parce qu'elles n'ont pas réglé un ensemble de questions qu'elles ne peuvent pas légalement examiner<sup>23</sup>.

[32] La Cour a ajouté ceci :

---

<sup>20</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>21</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>22</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux paragraphes 26 et 27 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

<sup>23</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 32.

[traduction]

La division générale et la division d'appel [du Tribunal] ont un rôle important, mais restreint et précis dans le système judiciaire. Dans la présente affaire, ce rôle était d'établir pourquoi le demandeur avait été congédié et si ce motif constituait une « inconduite »<sup>24</sup>.

[33] La jurisprudence établit clairement que mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et de décider s'il a eu raison de suspendre l'appelante. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et décider s'il s'agit d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

- L'employeur avait une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.
- L'appelante savait qu'elle serait suspendue si elle ne respectait pas cette politique.
- Le non-respect de la politique a entraîné sa suspension.

[35] L'appelante affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite pour les raisons suivantes :

- La divulgation de ses renseignements médicaux personnels n'était pas une exigence de l'emploi lors de son embauche.
- Sa convention collective ne précisait pas qu'elle devait donner des renseignements médicaux à son employeur.
- Elle travaillait de chez elle avant l'entrée en vigueur de l'obligation vaccinale et aurait dû pouvoir continuer à le faire sans avoir à transmettre son statut vaccinal.

---

<sup>24</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 47.

- La demande de renseignements médicaux personnels de la part de son employeur violait ses droits.
- Elle était une employée loyale depuis plus de 20 ans, et ses évaluations de rendement ont toujours été excellentes.

[36] J'estime que l'appelante a choisi de façon consciente et délibérée de ne pas transmettre son statut vaccinal, ce qui allait à l'encontre de la politique de l'employeur. Elle a déclaré qu'elle n'avait pas communiqué son statut vaccinal et qu'elle avait dit à son employeur qu'elle n'allait pas divulguer ses renseignements médicaux personnels.

[37] L'appelante savait que le fait de ne pas transmettre son statut vaccinal l'empêcherait de travailler. Elle a déclaré qu'elle savait qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler sans avoir confirmé qu'elle s'était fait vacciner dans les délais.

[38] Je comprends que l'appelante avait espoir qu'après 20 ans de travail pour le même ministère, [traduction] « la raison l'emporterait » et son employeur ne la suspendrait pas. Cependant, je considère qu'elle savait, ou aurait dû savoir, que le non-respect de la politique vaccinale pouvait entraîner sa suspension. Elle a confirmé dans son témoignage qu'elle avait reçu et lu la politique. Elle a dit que la politique s'appliquait à elle. Elle savait qu'elle devait être vaccinée ou obtenir une exemption approuvée pour se conformer à la politique. Elle savait aussi qu'elle devait transmettre son statut vaccinal. Elle a déclaré qu'elle savait qu'une des conséquences du non-respect de la politique était la suspension.

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

- L'employeur avait une politique selon laquelle tous les membres du personnel devaient être vaccinés ou devaient obtenir une exemption approuvée.
- Les membres du personnel devaient transmettre leur statut vaccinal.

- L'employeur a communiqué sa politique à l'appelante et a précisé en quoi consistait l'obligation vaccinale.
- L'appelante était au courant des conséquences en cas de non-respect de la politique vaccinale.
- L'appelante n'était pas exemptée de la vaccination.
- L'appelante n'a pas communiqué son statut vaccinal à l'employeur et a donc été suspendue.

[40] L'appelante a fait référence à d'autres décisions du Tribunal qui, selon elle, [traduction] « annulaient » des décisions de la Commission dans des situations comme la sienne. Elle a cité une décision en particulier<sup>25</sup>. Dans cette affaire, le Tribunal a conclu que le non-respect de la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire ne constituait pas une inconduite. Toutefois, je ne suis pas liée par cette décision ni par les autres décisions du Tribunal. Je peux choisir de suivre le raisonnement d'une de ces décisions si je le trouve convaincant ou utile. Je ne suivrai pas le raisonnement de l'affaire mentionnée par l'appelante. En effet, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'affaire n'établit aucune règle absolue qui s'appliquerait à d'autres situations, qu'elle est portée en appel et qu'elle ne contraint pas la Cour<sup>26</sup>.

[41] Je suis consciente que l'appelante croit avoir droit à l'assurance-emploi parce qu'elle y a cotisé pendant de nombreuses années. Cependant, l'assurance-emploi n'est pas automatique. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à certaines conditions pour recevoir des prestations. L'appelante ne remplit pas les conditions requises pour avoir droit aux prestations.

---

<sup>25</sup> Voir la décision 2022 TSS 1428.

<sup>26</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 43.

**Alors, l'appelante a-t-elle été suspendue en raison d'une inconduite?**

[42] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite.

[43] En effet, ses actions ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait que son refus de transmettre son statut vaccinal à son employeur entraînerait sa suspension.

**Conclusion**

[44] La Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

Susan Stapleton

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