



[TRADUCTION]

Citation : *VM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1069

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

Décision

Partie appelante : V. 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 (482418) datée du 29 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 26 janvier 2023

Date de la décision : Le 30 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2605

Décision

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

[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 (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a été suspendue de son emploi. Son employeur a déclaré qu'elle avait été suspendue parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire en fournissant une preuve de son statut vaccinal.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, elle affirme que ses renseignements médicaux sont confidentiels et qu'elle ne devrait pas être obligée de les communiquer.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a estimé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. La Commission a donc conclu que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner en premier

La prestataire n'était pas présente à l'audience

[6] L'audience était prévue pour le 26 janvier 2023. La prestataire n'y a pas assisté.

[7] Une audience peut avoir lieu en l'absence de la partie prestataire si elle a reçu l'avis d'audience². Je conclus que la prestataire a reçu l'avis d'audience parce qu'elle a fourni au Tribunal une adresse courriel le 5 août 2022 et qu'elle a consenti à la

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

² Voir l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

communication par courriel. Le Tribunal a envoyé les documents d'audience, y compris l'avis d'audience, à cette adresse courriel. Les dossiers du Tribunal n'indiquent pas que les courriels n'ont pas été remis. Le 19 janvier 2022, le Tribunal a également téléphoné à la prestataire et lui a laissé un message vocal détaillé lui rappelant la date de l'audience.

[8] Le 26 janvier 2026, la prestataire n'étant pas présente à l'audience, j'ai demandé au personnel du Tribunal de lui téléphoner et de lui demander si elle avait l'intention d'y participer. Un membre du personnel lui a téléphoné, mais n'a pas réussi à la joindre et lui a laissé un message vocal. À la date de la rédaction de la présente décision, le Tribunal n'a reçu aucune autre communication de la part de la prestataire.

[9] Puisque je suis convaincue que la prestataire a été avisée de la tenue de l'audience, celle-ci a eu lieu à la date prévue, même si la prestataire était absente.

Question en litige

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

Analyse

[11] 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 lorsque l'employeur l'a congédiée ou suspendue³.

[12] Pour décider si la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison elle a été suspendue. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi?

[13] J'admets que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire de son employeur. La prestataire ne

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

conteste pas ce fait. Elle ne croit cependant pas qu'elle devrait avoir à divulguer ses renseignements médicaux personnels.

[14] La prestataire affirme qu'elle n'a pas divulgué son statut vaccinal et qu'elle ne s'est pas fait entièrement vacciner. Elle a reconnu que la politique de son employeur exigeait que le personnel fasse ces deux choses et qu'elle a été suspendue parce qu'elle ne l'a pas fait. La prestataire ne pense pas que le fait de ne pas suivre la politique constitue une inconduite. Elle estime qu'elle devrait avoir droit à des prestations.

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

[15] La raison du congédiement de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[16] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si le congédiement de la prestataire résulte d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les éléments à prendre en considération quand on examine la question de l'inconduite.

[17] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite est consciente, voulue ou intentionnelle⁴. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée⁵. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, 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)⁶.

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.

[18] 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 était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison⁷.

[19] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur⁸. 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*⁹.

[20] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite¹⁰.

[21] Je peux seulement trancher les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Je ne peux pas décider si d'autres lois offrent d'autres options à la prestataire. Il ne m'appartient pas non plus de décider si son employeur l'a suspendue injustement ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹¹. Je peux seulement évaluer si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, le prestataire a soutenu qu'il devait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié injustement¹². Il avait perdu son emploi en raison de la politique de son employeur sur le dépistage des drogues. Il a fait valoir qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a déclaré qu'aucun motif raisonnable ne permettait de croire qu'il était

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

¹⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

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

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

incapable de travailler en toute sécurité après avoir consommé de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage auraient dû être toujours valides.

[23] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle avait toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question était de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non si la personne employée avait été congédiée injustement¹³.

[24] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que lorsqu'on interprète et applique la *Loi sur l'assurance-emploi*, il faut se concentrer sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a aussi fait remarquer que les personnes employées ont d'autres solutions à leur disposition. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur et évitent que celui-ci coûte de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi¹⁴.

[25] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, le prestataire a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage¹⁵. Il a fait valoir qu'il avait été congédié injustement parce que les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses politiques et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a déclaré que le comportement de l'employeur n'était pas pertinent pour évaluer s'il y avait eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁶.

[26] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, le prestataire a perdu son emploi en raison de son alcoolisme¹⁷. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer

¹³ Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁴ Voir le paragraphe 23 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

¹⁶ Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

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

sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait et qu'il importe peu que l'employeur lui ait accordé ou non des mesures d'adaptation¹⁸.

[27] Ces décisions ne concernent pas des politiques de vaccination contre la COVID-19, mais ce qu'elles disent est 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 congédier la prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que celle-ci a fait ou n'a pas fait et voir cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[28] 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 la prestataire de ses attentes concernant la vaccination et du fait qu'elle devait dire si elle avait été vaccinée;
- l'employeur a envoyé des courriels à la prestataire pour lui faire part de ses attentes;
- la prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences de ne pas respecter la politique.

[29] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que la politique de vaccination de l'employeur ne prévoyait pas [traduction] « de consentement éclairé ou le droit [*sic*], ou d'autres options de traitement, au cas où [elle] tomberait malade¹⁹ ». La prestataire a ajouté ce qui suit : [traduction] « Je ne vais pas divulguer mon statut vaccinal à [l'employeur], parce que mes renseignements médicaux sont protégés par les lois sur la protection de la vie privée. Mes renseignements et mes choix médicaux sont confidentiels et privés et je ne suis pas tenue de les divulguer à qui que ce soit. [L'employeur] n'a pas le droit de me demander mon statut vaccinal²⁰ ». La prestataire

¹⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir la page GD2-9 du dossier d'appel.

²⁰ Voir la page GD2-11.

n'a jamais accepté de divulguer son statut vaccinal et cela ne figurait pas dans son contrat de travail.

[30] La prestataire ne semble pas contester que son employeur avait une politique de vaccination, qu'elle la connaissait et qu'elle exigeait que les membres du personnel divulguent leur statut vaccinal. La prestataire s'oppose à l'obligation de divulguer son statut vaccinal.

[31] La prestataire affirme qu'il y a eu de multiples communications au sujet de la politique de vaccination. Elle a fourni des courriels et une copie de la politique de son employeur à la Commission. La politique est entrée en vigueur le 21 septembre 2021²¹. Elle s'applique aux « sites des clients où les membres du personnel doivent être vaccinés²² ». Elle prévoit aussi que [traduction] « les membres du personnel qui ne respectent pas la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 et toute autre politique de vaccination obligatoire sur le site où ils travaillent seront mis en congé sans solde jusqu'à ce que le service des ressources humaines décide de leur statut d'emploi ».

[32] La politique précise également que [traduction] « les membres du personnel sont tenus de se conformer à la politique de vaccination sur les sites des clients et recevront, dans la plupart des cas, un préavis de deux semaines pour le faire. Les membres du personnel qui ne sont pas vaccinés seront retirés des sites jusqu'à ce qu'ils se conforment à la politique des clients en matière de vaccination. Lorsque des exceptions sont accordées pour des raisons médicales, la personne employée doit compléter le cycle de dépistage de la COVID-19 à ses frais, à moins que le client ne précise qu'il paiera.²³ »

²¹ Voir la page GD3-25.

²² Voir la page GD3-25.

²³ Voir la page GD3-25.

[33] La politique prévoit des conséquences en cas de non-respect: « Les membres du personnel qui ne suivent pas la politique peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement²⁴. »

[34] La prestataire a fourni à la Commission une copie d'un courriel qu'elle a reçu de son employeur le 12 octobre 2021. Ce courriel rappelait au personnel, à la suite d'un courriel du 1^{er} octobre 2021, que l'employeur demandait des copies des certificats de vaccination²⁵. L'employeur a demandé au personnel de fournir ces renseignements au plus tard le 18 octobre 2021.

[35] Le 27 octobre 2021, l'employeur a envoyé un autre courriel de rappel à tout le personnel. Le courriel demandait à nouveau aux membres du personnel de divulguer leur statut vaccinal au plus tard à la fin de la journée du 28 octobre 2021²⁶.

[36] Le 19 novembre 2021, la prestataire a reçu un courriel personnel de son employeur au sujet de la fin d'un contrat à un site particulier. Le courriel demande expressément à la prestataire si elle souhaite continuer à travailler pour l'employeur étant donné qu'il y a d'autres emplois disponibles. Le courriel lui demande également si elle est entièrement vaccinée²⁷.

[37] Le 13 décembre 2021, la prestataire a reçu une lettre de suspension pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination de l'employeur²⁸. La lettre mentionne qu'elle est suspendue sans solde jusqu'à ce qu'elle présente une preuve de vaccination.

[38] Comme je l'ai mentionné plus haut, les décisions *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*²⁹ établissent clairement que je dois me concentrer sur ce que la partie prestataire a fait ou n'a pas fait.

Éléments d'inconduite

²⁴ Voir la page GD3-27.

²⁵ Voir la page GD3-31.

²⁶ Voir la page GD3-33.

²⁷ Voir la page GD3-34.

²⁸ Voir la page GD3-35.

²⁹ Voir les paragraphes 26 à 30 de la présente décision.

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

[40] Personne ne conteste le fait que l'employeur avait une politique de vaccination. La prestataire était au courant de celle-ci et savait qu'elle pouvait être mise en congé si elle ne la respectait pas. J'estime qu'elle a choisi de ne pas divulguer son statut vaccinal et de ne pas se faire vacciner. La politique de son employeur exigeait qu'elle divulgue son statut vaccinal. Cela signifie que son choix de ne pas le faire était conscient, délibéré et intentionnel.

[41] L'employeur de la prestataire a clairement indiqué que chaque personne employée devait divulguer son statut vaccinal ou obtenir une exemption. La prestataire n'a pas demandé d'exemption³⁰. L'employeur a clairement fait savoir que, sans exemption, une personne employée non vaccinée ou n'ayant pas divulgué son statut vaccinal pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris être jugée inapte à travailler³¹. La prestataire a déclaré qu'elle était consciente de ce risque pour son emploi. Je conclus donc que la prestataire savait qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour ne pas avoir respecté la politique.

[42] La prestataire a refusé de divulguer son statut vaccinal et n'a pas obtenu d'exemption. La politique exigeait que tous les membres du personnel obtiennent une exemption ou se fassent vacciner. La prestataire était au courant de ces exigences. Cela signifie qu'elle ne respectait pas la politique de l'employeur et ne pouvait pas travailler et s'acquitter de ses obligations envers lui. Il s'agit d'une inconduite.

[43] L'inconduite de la prestataire découlant du fait qu'elle n'a pas divulgué son statut vaccinal et n'a pas obtenu d'exemption a entraîné la perte de son emploi ou sa mise en congé sans solde.

[44] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire n'a pas respecté la politique de

³⁰ Voir la page GD3-38.

³¹ Voir la page GD3-26.

vaccination obligatoire, n'a pas obtenu d'exemption et savait qu'il était réellement possible qu'elle soit mise en congé pour cette raison.

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

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

[46] En effet, les actions de la prestataire ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait qu'elle risquait d'être suspendue en refusant de dire si elle avait été vaccinée.

Conclusion

[47] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Elizabeth Usprich

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