



[TRADUCTION]

Citation : *BF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2018

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

Décision

Partie appelante : B. F.

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 (474832) datée du 26 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 25 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 8 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-2995

Décision

[1] Je rejette l'appel de B. F.

[2] B. F. (l'appelante) n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur, alors celui-ci l'a congédiée.

[3] Dans le présent appel, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. Autrement dit, elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi.

[4] Par conséquent, la *Loi sur l'assurance-emploi* exclut l'appelante du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Voilà ce que la Commission a décidé lorsque l'appelante a demandé des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[6] L'appelante a travaillé comme infirmière responsable chez Hamilton Health Sciences (l'employeur) jusqu'à ce qu'elle soit congédiée.

[7] Son employeur a dit qu'il l'avait congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[8] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. Par conséquent, la Commission l'a exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[9] L'appelante affirme que sa conduite n'était pas une inconduite. Elle dit que la Commission aurait dû adopter une approche contextuelle lorsqu'elle a tranché sa demande d'assurance-emploi. Elle explique aussi que son employeur avait tenté de la forcer à se faire vacciner contre la COVID-19 sans son consentement éclairé. Elle a tenté de communiquer avec son employeur parce qu'elle craignait que le vaccin contre

la COVID-19 puisse causer le cancer. Cependant, son employeur n'a pas répondu à ses questions sur l'innocuité du vaccin.

[10] Je dois décider si l'appelante a perdu son emploi pour inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Question que je dois examiner en premier

Documents envoyés après l'audience

[11] L'appelante a envoyé un courriel au Tribunal après l'audience. Il s'agissait de sa réponse à un point soulevé par la Commission dans ses observations supplémentaires¹. Dans le courriel, elle a expliqué pourquoi elle a envoyé une capture d'écran de la liste des effets indésirables possibles des vaccins contre la COVID-19 de la Food and Drug Administration des États-Unis, tirée d'un site Web tiers.

[12] Je n'accepte pas ce courriel. Il n'est pas pertinent pour une question de droit que je peux trancher dans le présent appel. Lorsque le Tribunal tranche des cas d'inconduite liés à la vaccination contre la COVID-19, il ne peut pas remettre en question l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ni le caractère raisonnable de la politique de vaccination contre la COVID-19 d'un employeur.

[13] Je n'ai donc pas examiné ce document.

Question en litige

[14] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*?

¹ Voir la page GD10-1 du dossier d'appel, où la Commission écrit : [traduction] « La capture d'écran finale de la page GD8-11 est tirée d'un site Web appelé « MiFight.org », un site Web anti-vaccin et de désinformation ou propagande générale. La mission du site Web est de « détruire les produits et la technologie de la COVID-19 », y compris les réseaux mobiles 5G, et de déclarer les vaccins contre la COVID comme des armes « biologiques » ou « neurologiques ».

Analyse

[15] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite².

[16] Je dois décider deux choses.

- la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi;
- si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

La raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi

[17] Je conclus que l'employeur de l'appelante l'a congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[18] Son employeur lui a envoyé un avis de congédiement par courriel le 29 décembre 2021. Il est écrit : [traduction] « Afin de donner suite à la lettre qui vous a été envoyée le 23 décembre 2021, la présente lettre a pour but de vous aviser que si vous ne déclarez pas votre statut vaccination contre la COVID-19 au plus tard **demain, le 30 décembre 2021, à 12 h**, vous serez congédiée pour cause de votre emploi chez Hamilton Health Sciences à compter du 31 décembre 2021. »

[19] Son employeur a mis le code M (congédiement ou suspension) dans son relevé d'emploi³.

[20] L'appelante n'était pas certaine de la raison de son congédiement. Lors de son témoignage à l'audience, elle s'est concentrée sur deux choses liées à son congédiement :

- Premièrement, au moment où son employeur l'a congédiée, l'appelante et son employeur étaient en conflit. Le conflit portait sur la question de savoir si

² Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il dit qu'une partie prestataire de l'assurance-emploi est **exclue** du bénéfice des prestations si elle **perd son emploi en raison d'une inconduite**.

³ Voir le relevé d'emploi produit le 18 janvier 2022, à la page GD3-21 du dossier d'appel.

elle était apte à retourner au travail après un congé de maladie. Son employeur a dit que oui et il avait mis fin aux prestations de remplacement du revenu en cas d'invalidité. Son employeur exigeait qu'elle déclare son statut vaccinal comme condition de retour au travail. L'appelante fait valoir qu'elle ne se portait pas assez bien pour retourner travailler.

- Deuxièmement, l'appelante a soutenu qu'elle avait déclaré son statut vaccinal à son employeur lorsqu'il lui a demandé de le faire pour la première fois, en septembre 2021 (c'était avant qu'elle prenne un congé de maladie et avant la date limite pour se faire vacciner et déclarer son statut vaccinal dans la politique de vaccination). Elle affirme donc que son employeur a eu tort de lui demander de déclarer de nouveau son statut vaccinal. Elle l'avait déjà fait. Elle n'a donc pas omis de déclarer son statut vaccinal à son employeur.

[21] J'accepte le témoignage de l'appelante. Je n'ai aucune raison d'en douter. Elle a déposé des preuves de ses griefs syndicaux contre son employeur concernant son congé de maladie et ses prestations de remplacement du revenu⁴. Ces preuves appuient ce qu'elle a dit au sujet du conflit.

[22] Cependant, je ne retiens pas son argument selon lequel elle s'est acquittée de son obligation de déclarer son statut vaccinal à son employeur. Elle considère cette obligation comme une obligation ponctuelle.

[23] Cependant, selon la preuve, j'estime qu'elle avait l'obligation continue de déclarer son statut vaccinal. La phrase de l'avis de congédiement que j'ai citée ci-dessus indique clairement qu'elle devait déclarer son statut vaccinal à ce moment-là.

[24] Dans son témoignage, elle a admis qu'elle ne l'avait pas fait à ce moment-là. J'accepte ce témoignage.

⁴ Voir le formulaire de grief à la page GD7-18 du dossier d'appel.

[25] Ainsi, selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que l'employeur a congédié l'appelante parce qu'elle n'a pas déclaré son statut de vaccination contre la COVID-19, ce qu'elle était tenue de faire au titre de la politique de vaccination en place.

La raison est une inconduite au sens de la loi

[26] Le fait que l'appelante n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi

[27] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Les décisions des tribunaux énoncent le critère juridique de l'inconduite. Celui-ci m'indique les types de faits et les questions juridiques que je dois prendre en considération au moment de rendre ma décision.

[28] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁵.

[29] Je dois me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou omis de faire et vérifier si cette conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si la suspension et le congédiement étaient des pénalités raisonnables⁷.

[30] Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable. Autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal pour que je décide que sa conduite est une inconduite⁸. Pour être considérée comme une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou

⁵ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁶ Voilà ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94 (CAF).

intentionnelle⁹. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée¹⁰.

[31] 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 si elle savait ou aurait dû savoir qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison¹¹.

[32] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois¹². Par exemple, je ne peux pas décider si l'appelante a été congédiée en me fondant sur le droit du travail ou si son employeur a enfreint une convention collective¹³. Je ne peux pas décider si son employeur a fait preuve de discrimination à son égard ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation au titre du droit en matière des droits de la personne¹⁴. Et je ne peux pas décider si son employeur a porté atteinte à sa vie privée ou à d'autres droits dans le contexte de l'emploi, ou autrement.

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

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

¹¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, lorsqu'une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou les règlements pris en vertu de celle-ci, et certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans le présent appel, ce n'est pas ce que fait l'appelante.

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

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

Ce que disent l'appelante et la Commission

[33] L'appelante affirme que sa conduite n'est pas une inconduite. Elle dit qu'il y a eu une [traduction] « interruption de la communication » avec son employeur. Elle a déclaré qu'avant de partir en congé de maladie, elle avait fait tout ce qu'elle pensait devoir faire pour discuter avec l'employeur de sa politique de vaccination. Elle a fait ses recherches, puis elle a demandé à son employeur de lui fournir des renseignements sur l'innocuité des vaccins contre la COVID-19. Mais il ne lui a jamais donné cette information.

[34] Elle a également déclaré qu'elle avait pris connaissance de la politique de vaccination pour la première fois en juillet 2021. Cependant, elle dit que les choses ont continué de changer à l'automne 2021. La politique était donc un peu ambiguë à son avis.

[35] Elle a également déclaré qu'elle n'arrêtait pas de dire à son employeur qu'elle avait déjà déclaré son statut vaccinal lorsqu'on lui a demandé de le faire. Elle n'a pas non plus compris pourquoi il lui demandait continuellement de le déclarer.

[36] L'appelante a envoyé un avis de responsabilité à son employeur, qu'elle a rédigé en se fondant sur un gabarit qu'elle a trouvé en ligne¹⁵. Lorsque je lui ai demandé si elle comprenait qu'elle menaçait son employeur de poursuites judiciaires en l'envoyant, elle a répondu qu'il s'agissait [traduction] « d'un appel à l'aide ».

[37] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que la preuve démontre ce qui suit¹⁶ :

- l'employeur a adopté une politique de vaccination, ce qu'il devait faire au titre d'une directive de la province de l'Ontario;

¹⁵ Voir l'avis de responsabilité aux pages GD7-12 à GD7-17 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir les observations de la Commission à la page GD4 du dossier d'appel.

- l'appelante a reconnu avoir reçu des lettres et des courriels de son employeur expliquant la politique de vaccination et les délais prévus pour se faire vacciner et déclarer son statut vaccinal¹⁷;
- comme l'appelante était en congé de maladie, son employeur a reporté la date limite pour se faire entièrement vacciner et l'en informer (au plus tard le 30 décembre 2021);
- elle savait que si elle ne le faisait pas, son employeur pouvait mettre fin à son emploi;
- elle a pris la décision délibérée de ne pas suivre la politique de vaccination, sachant que le seul résultat serait sa perte d'emploi;
- son employeur l'a congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

La Commission a prouvé qu'il y avait eu inconduite au titre de la Loi sur l'assurance-emploi

[38] Je conclus que la Commission a prouvé que l'appelante a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID de son employeur, ce qui est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[39] Je ne retiens pas l'argument de l'appelante selon lequel la politique de son employeur était ambiguë.

¹⁷ L'appelante a fait parvenir au Tribunal des copies des communications qu'elle a reçues de son employeur, datées du 9 juillet 2021 (page GD7-111 du dossier d'appel), du 31 août 2021 (page GD7-5 du dossier d'appel), du 16 septembre 2021 (page GD7-4 du dossier d'appel), du 21 septembre 2021 (page GD7-3 du dossier d'appel), du 29 octobre 2021 (page GD7-9 du dossier d'appel), une lettre non datée en réponse à son avis de responsabilité (page GD7-6 du dossier d'appel), et du 29 décembre 2021 (page GD7-7 du dossier d'appel).

[40] J'estime que la preuve démontre qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'au titre de la politique de vaccination, elle devait se faire entièrement vacciner et déclarer son statut vaccinal à son employeur.

[41] Je conclus également qu'elle n'avait pas l'intention de se faire vacciner, car elle était contre la vaccination contre la COVID-19 et elle avait de sérieux doutes sur l'innocuité et l'efficacité de ces vaccins. Elle a même envoyé à son employeur un avis de responsabilité menaçant de poursuites judiciaires. Cela me montre qu'elle a pris la décision délibérée de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur.

Les autres arguments de l'appelante

[42] La Cour fédérale a récemment rendu sa première décision concernant une inconduite, soit le refus d'un employé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour fédérale a confirmé le pouvoir juridique restreint du Tribunal lorsqu'il tranche les cas d'inconduite¹⁸. Elle a également confirmé que le Tribunal ne commet pas d'erreur de droit lorsqu'il ne tient pas compte d'un argument d'une partie appelante qui ne relève pas de son pouvoir juridique restreint.

[43] Selon la décision *Cecchetto*, et les décisions judiciaires que j'ai mentionnées dans le critère juridique relatif à l'inconduite, je n'ai pas à examiner les arguments de l'appelante fondés sur :

- l'innocuité des vaccins contre la COVID-19;
- les décisions de la Cour suprême du Canada sur le consentement éclairé à un traitement médical;
- la décision de la Cour suprême du Canada sur le droit de l'inconduite au titre du droit du travail, qui exige une évaluation contextuelle;
- la *Déclaration canadienne des droits*;
- les documents d'exemption religieuse qu'elle a envoyés à la Commission.

[44] L'appelante et son syndicat ont déposé un certain nombre de griefs contre son employeur, dont la contestation de son congédiement. Ils pourraient donc être en mesure de présenter certains de ces arguments dans leurs griefs.

[45] J'ai beaucoup d'empathie pour la situation de l'appelante. Elle avait un différend avec son employeur pendant qu'elle était en congé de maladie en raison du stress. De son point de vue, son employeur avait mis fin à tort à ses prestations de remplacement

¹⁸ Voir la [décision *Cecchetto c Canada \(Procureur général\)*, 2023 CF 102](#) aux paragraphes 46 à 49.

du revenu d'invalidité, l'avait rétrogradée et l'avait forcée à retourner au travail, contrairement à la recommandation de son médecin. Au beau milieu de ce litige, son employeur lui demandait de se conformer à sa politique de vaccination comme condition de retour au travail.

[46] Cependant, elle ne voulait pas retourner au travail à ce moment-là et elle ne voulait pas se faire vacciner. De plus, elle ne pensait pas que son employeur avait le droit légal de la forcer à le faire.

[47] Malheureusement pour l'appelante, je dois trancher son appel en fonction du critère juridique de l'assurance-emploi relatif à l'inconduite établi par la Cour fédérale. Et dans les circonstances, son refus de se conformer à la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Résumé de ma conclusion sur l'inconduite

[48] Après avoir examiné et soupesé les documents et les témoignages, et appliqué la loi, je conclus que la Commission a démontré que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[49] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[50] Pour cette raison, au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[51] Par conséquent, la Commission a rendu la bonne décision relativement à sa demande d'assurance-emploi.

[52] Je dois donc rejeter son appel.

Glenn Betteridge

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