[TRADUCTION]

Citation : *YP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1821

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

Décision

Partie appelante :	Y. P.
Partie intimée :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante :	Jessica Earles

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du15 janvier 2023 (GE-22-2672)

Membre du Tribunal :	Janet Lew
Mode d'audience :	Vidéoconférence
Date de l'audience :	Le 19 décembre 2023
Personnes présentes à l'audience :	Appelant Représentante de l'intimée
Date de la décision :	Le 21 décembre 2023
Numéro de dossier :	AD-23-162

Décision

[1] L’appel est accueilli en partie.

[2] L’appelant, Y. P. (prestataire), a été suspendu en raison d’une inconduite. La division générale n’a pas commis d’erreur en concluant qu’il avait été suspendu en raison d’une inconduite.

[3] Toutefois, la division générale a commis une erreur en estimant que cela signifiait que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d’assurance-emploi. Une partie prestataire suspendue en raison d’une inconduite est inadmissible aux prestations plutôt qu’exclue du bénéfice des prestations.

[4] La division générale a également ignoré certains éléments de preuve. Elle n’a pas tenu compte du fait que le contrat du prestataire avec son employeur se terminait le 31 mars 2022. La fin de l’emploi du prestataire a mis fin à son inadmissibilité. Il n’était pas inadmissible aux prestations après cette date.

Aperçu

[5] L’appelant, Y. P. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu qu’il a été suspendu en raison d’une inconduite. En d’autres termes, elle a jugé qu’il a fait quelque chose qui avait entraîné sa suspension. Le prestataire n’a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. La division générale a conclu qu’en raison de son inconduite, il était exclu du bénéfice des prestations d’assurance-emploi pour une période indéterminée.

[6] La prestataire soutient que la division générale a fait des erreurs de droit et de fait. Il nie avoir commis une inconduite. Il affirme que lorsqu’il a commencé son emploi, son employeur n’exigeait qu’il se fasse vacciner. Il ajoute que son employeur aurait pu lui offrir des mesures d’adaptation en lui permettant de travailler de la maison, sans lui imposer de se faire vacciner. Il dit que la politique de vaccination de son employeur violait ses droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

[7] Le prestataire demande à la division d'appel de conclure qu'il n'a commis aucune inconduite et de lui accorder des prestations d'assurance-emploi.

[8] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, convient que la division générale a commis deux erreurs. Premièrement, elle a imposé une exclusion au lieu d'une inadmissibilité et, deuxièmement, elle n'a pas évalué de manière adéquate les répercussions de la fin du contrat du prestataire avec son employeur.

[9] La Commission demande à la division d'appel d'annuler l'exclusion et de la remplacer par une inadmissibilité pour inconduite. La Commission demande que l'inadmissibilité reste en vigueur du 15 novembre 2021 au 31 mars 2022.

Questions en litige

[10] Les questions en litige dans cet appel sont les suivantes :

a) Est-il possible de soutenir que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite?

b) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en concluant que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à la suite d'une suspension pour inconduite?

c) Est-il possible de soutenir que la division générale a négligé le fait que le contrat de travail du prestataire a pris fin le 31 mars 2022?

d) Si la réponse est « oui » à l'une des questions ci-dessus, comment devrait-on corriger l'erreur?

Analyse

[11] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si celle-ci a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs de fait[1].

[12] Quant aux erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance[2].

La division générale n'a pas mal interprété ce qu'est une inconduite

[13] La division générale n'a pas mal interprété ce qu'est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une inconduite peut être commise même si une politique ne fait pas partie du contrat de travail initial. Il peut aussi y avoir inconduite même si l'employeur aurait pu offrir des mesures d'adaptation. Enfin, la légalité ou le caractère raisonnable de la politique de vaccination d'un employeur n'est pas pertinent pour la question de l'inconduite.

[14] La division générale a défini ce qu'est une inconduite. Elle a conclu qu'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 subisse des conséquences à cause de celle-ci[3]. Cette définition est conforme à la jurisprudence.

[15] Le prestataire nie avoir commis une inconduite. Il affirme que pour qu'il y ait inconduite, il doit avoir violé une condition de son contrat de travail. Le prestataire fait remarquer que son contrat de travail n'exigeait pas qu'il se fasse vacciner. Il affirme également qu'il n'y a pas d'inconduite si son employeur aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation. Enfin, le prestataire soutient que la politique de vaccination de son employeur était déraisonnable et ne respectait pas ses droits. Il dit donc qu'il n'aurait

---

[1] Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[2] Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[3] Voir les paragraphes 14 et 15 de la décision de la division générale.

pas dû être obligé de s'y conformer. S'il n'était pas tenu de s'y conformer, il n'y a pas eu d'inconduite.

– **Il peut y avoir inconduite même si une politique ne fait pas partie du contrat de travail d'une personne**

[16] La division générale n'avait pas à tenir compte du contrat de travail du prestataire lorsqu'elle a évalué s'il y a eu inconduite. Il n'est pas nécessaire que les politiques d'un employeur fassent partie du contrat de travail initial pour qu'il y ait inconduite.

[17] Le prestataire nie avoir commis une inconduite parce que son contrat de travail n'exigeait pas qu'il se fasse vacciner. Il dit qu'il ne peut y avoir d'inconduite que s'il a violé une de ses conditions d'emploi.

[18] Toutefois, il est maintenant bien établi que les politiques d'un employeur ne doivent pas nécessairement faire partie du contrat de travail pour qu'il y ait inconduite. Au cours de la dernière année, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu des décisions concernant des personnes qui n'ont pas respecté les politiques de vaccination de leur employeur. Dans chaque cas, aucun des contrats de travail initiaux n'exigeait qu'elles se fassent vacciner contre la COVID-19. Pourtant, les tribunaux ont reconnu que ces personnes avaient commis une inconduite en ne respectant pas les politiques de vaccination.

[19] Par exemple, dans la décision *Matti*, la Cour fédérale a conclu qu'il n'était pas nécessaire que la politique de vaccination de l'employeur figure dans le contrat de travail initial, car « l'inconduite peut être évaluée par rapport à des politiques qui voient le jour après après le début de la relation de travail[4] ».

[20] Dans la décision *Kuk*[5], l'appelant a choisi de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur. La politique ne faisait pas partie de son contrat de travail. La Cour fédérale a conclu que les exigences de vaccination de l'employeur

[4] Voir le paragraphe 19 de la décision *Matti c Canada (Procureur général),* 2023 CF 1527.
[5] Voir la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

n’avaient pas à faire partie du contrat de travail de M. Kuk. La Cour fédérale a estimé qu’il y avait eu inconduite parce que M. Kuk avait sciemment refusé de suivre la politique de vaccination de son employeur et qu’il savait quelles seraient les conséquences s’il ne la respectait pas.

[21] Dans les décisions *Cecchetto*[6] et *Milovac*[7], la vaccination ne faisait pas partie de la convention collective ou du contrat de travail des appelants. La Cour fédérale a néanmoins estimé qu’ils avaient commis une inconduite en ne respectant pas les politiques de vaccination de leurs employeurs.

[22] Il y a aussi de nombreuses décisions qui ne concernent pas des politiques de vaccination et qui montrent que les politiques d’un employeur n’ont pas besoin de faire partie du contrat de travail pour qu’il y ait inconduite[8].

– **Il peut y avoir inconduite même si l’employeur n’offre pas de mesures d’adaptation à une personne**

[23] La division générale n’avait pas à examiner si l’employeur du prestataire aurait pu lui offrir des mesures d’adaptation.

[24] Le prestataire soutient que la division générale n’a pas examiné si son employeur aurait dû lui offrir des mesures d’adaptation ou lui accorder une exemption en lui proposant des options ou des solutions de rechange à la vaccination. Si son employeur l’avait fait, la division générale aurait conclu qu’il avait respecté la politique de vaccination.

---

[6] Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

[7] Voir la décision *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120.

[8] Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, la décision *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 222, la décision *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348 au paragraphe 5 et la décision *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140.

[25] Je conclus que la division générale n'a pas omis d'examiner cette question parce que l'obligation d'un employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*[9].

– **La légalité ou le caractère raisonnable de la politique de vaccination d'un employeur ne sont pertinents pour trancher la question de l'inconduite**

[26] La division générale n'avait pas à examiner si la politique de vaccination de l'employeur était illégale ou déraisonnable.

[27] Le prestataire soutient que la politique de vaccination de son employeur était illégale et déraisonnable. Il affirme qu'il n'était pas obligé de la respecter pour cette raison.

[28] Cependant, les arguments concernant la légalité et le caractère raisonnable de la politique de vaccination d'un employeur ne sont pas pertinents pour trancher la question de l'inconduite. La Cour fédérale a conclu que la division générale et la division d'appel n'ont pas le pouvoir d'examiner ce type d'arguments. Dans la décision *Cecchetto*, la Cour a écrit ce qui suit :

> Comme je l'ai mentionné précédemment, il est probable que le demandeur [Cecchetto] sera frustré par ce résultat, parce que mes motifs ne portent pas sur les questions juridiques, éthiques et factuelles fondamentales qu'il soulève. Il en est ainsi parce que bon nombre de ces questions débordent tout simplement le cadre de la présente affaire. Il n'est pas déraisonnable pour un décideur de ne pas tenir compte d'arguments de droit qui ne s'inscrivent pas dans la mission qui lui a été conférée par la loi.
>
> La division générale et la division d'appel [du Tribunal de la sécurité sociale] ont un rôle important à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et précis. En l'espèce, ce rôle consistait à établir les raisons pour lesquelles le demandeur avait été congédié et à déterminer si ces raisons constituaient une « inconduite ». […]
>
> **Malgré les arguments du demandeur, il n'y a aucun fondement pour annuler la décision de la division d'appel parce qu'elle n'aurait pas évalué le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la directive no 6 ni rendu de décision à ce sujet. Ce genre de conclusion ne relevait pas du mandat ou**

[9] Voir le paragraphe 36 de la décision *Kuk*, où l'on cite le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général),* 2007 CAF 36.

> **de la compétence de la division d'appel ni de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale**.
> [renvoi omis][10]
>
> (c'est moi qui souligne)

[29] Récemment, la Cour fédérale a déclaré que la division générale et la division d'appel [traduction] « ne sont pas les instances appropriées lorsqu'il s'agit de décider si la politique [d'un employeur] ou le congédiement [d'une personne employée] était raisonnable[11] ».

[30] Il ressort clairement de ces décisions que la division générale n'avait pas le pouvoir d'examiner si la politique de vaccination d'un employeur était légale ou déraisonnable.

La division générale a commis une erreur de droit en concluant que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à la suite d'une suspension pour inconduite

[31] La division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à la suite d'une suspension pour inconduite. Une partie prestataire suspendue en raison d'une inconduite est inadmissible aux prestations plutôt qu'exclue du bénéfice des prestations[12]. La division générale aurait dû conclure que le prestataire était inadmissible aux prestations et non exclu du bénéfice des prestations.

La division générale a ignoré certains éléments de preuve

[32] La division générale a commis une erreur de fait. Elle a ignoré certains éléments de preuve qui auraient pu avoir une incidence sur l'issue de l'affaire.

---

[10] Voir les paragraphes 46 à 48 de la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.
[11] Voir le paragraphe 77 de la décision *Davidson c Canada (Procureur général)*, 2023 1555 (en anglais seulement).
[12] Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[33] Dans sa demande de révision et son avis d'appel à la division générale, le prestataire a souligné que son contrat de travail avait pris fin le 31 mars 2022. Il a noté que son employeur aurait dû mettre à jour le relevé d'emploi pour indiquer la fin du contrat[13].

[34] L'employeur du prestataire a également confirmé son emploi avait pris fin le 31 mars 2022[14].

[35] La division générale n'a mentionné aucun de ces éléments de preuve, ni comment ils auraient pu avoir une incidence sur la demande de prestations du prestataire. La fin du contrat de travail du prestataire signifiait qu'il n'était plus inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. La division générale aurait donc dû examiner ces éléments de preuve. Il s'agit d'une erreur.

Correction de l'erreur

[36] La division générale a commis deux petites erreurs. La Commission soutient que la division d'appel devrait rendre la décision qu'elle estime que la division générale aurait dû rendre en premier lieu, plutôt que de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen.

[37] En ce qui concerne la première erreur, la Commission recommande à la division d'appel d'annuler l'exclusion et de la remplacer par une inadmissibilité. Quant à la deuxième erreur, la Commission recommande à la division d'appel de mettre fin à l'inadmissibilité du prestataire le 31 mars 2022, à la date à laquelle son contrat de travail a pris fin. Le prestataire est d'accord avec la réparation pour la deuxième erreur.

[38] Il n'y a pas de lacune dans la preuve et l'audience devant la division générale a été équitable. Rendre la décision que la division générale aurait dû rendre est la façon la plus efficace et économique de résoudre cette affaire plutôt que de la renvoyer à la division générale pour un réexamen.

---

[13] Voir la demande de révision à la page GD3-24 et l'avis d'appel à la page GD2-4.
[14] Voir la lettre de l'employeur datée du 25 février 2022 aux pages GD3-26 et GD3-27.

[39] La preuve montre que le prestataire a délibérément refusé de se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Il était au courant des conséquences de ne pas la respecter. Pour diverses raisons, il trouvait la politique déraisonnable et n'était pas d'accord avec elle. Néanmoins, il a commis une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui a entraîné sa suspension. Par conséquent, il était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[40] L'employeur exigeait que son personnel soit vacciné au plus tard le 14 novembre 2021. L'inadmissibilité du prestataire a donc commencé le 15 novembre 2021.

[41] Le contrat de travail du prestataire a pris fin le 31 mars 2022 pour des raisons non liées à la politique de vaccination de l'employeur. Le contrat du prestataire ayant pris fin, cela a mis un terme à son inadmissibilité. Son inadmissibilité a donc pris fin le 31 mars 2022.

[42] La prestataire était inadmissible aux prestations régulières pendant sa période d'inadmissibilité. Pour être plus claire, cela n'a aucune incidence sur l'admissibilité du prestataire aux prestations de maladie qu'il a déjà reçues.

[43] La Commission fait remarquer que la période de prestations du prestataire s'est terminée la semaine du 6 novembre 2022. La période de prestations est la période au cours de laquelle des prestations peuvent être versées. Des prestations ne sont pas payables en dehors d'une période de prestations.

[44] En supposant que le prestataire puisse démontrer qu'il était disponible pour travailler entre le 31 mars 2022 et la semaine du 6 novembre 2022, il devrait être admissible à des prestations d'assurance-emploi pour cette période.

Conclusion

[45] L’appel est accueilli en partie. L’exclusion est remplacée par une inadmissibilité qui se termine le 31 mars 2022.

Janet Lew
Membre de la division d’appel