



[TRADUCTION]

Citation : *AC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 588

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

Décision

Partie appelante : A. C.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (446772) datée du 26 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 24 mars 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 5 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-335

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui l'a amené à perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a occupé divers rôles dans un hôpital. L'employeur a d'abord suspendu le prestataire, puis l'a congédié le 12 octobre 2021 parce qu'il ne s'était pas conformé à la « directive n° 6 » pour les hôpitaux publics². Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi³.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'avait pas droit à des prestations parce qu'il avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite⁴.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord parce qu'il est illégal de recourir à la contrainte médicale pour forcer quelqu'un à se faire vacciner contre la COVID-19⁵. Il a dit que les essais d'innocuité et d'efficacité de la vaccination n'étaient pas terminés, que les personnes vaccinées peuvent toujours transmettre la COVID-19 et que tout le monde a le droit de refuser.

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

² Voir la directive n° 6 aux pages GD21-1 à GD21-17 du dossier d'appel.

³ Voir la demande de prestations aux pages GD3-3 à GD3-12 du dossier d'appel.

⁴ Voir la décision initiale datée du 8 décembre 2021 aux pages GD3-16 et GD3-17 du dossier d'appel et la décision découlant d'une révision datée du 27 janvier 2022 aux pages GD3-30 et GD3-31 du dossier d'appel.

⁵ Voir les formulaires d'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-8 du dossier d'appel.

Questions que je dois examiner en premier

Une conférence préparatoire a été prévue

[6] J'ai prévu une conférence préparatoire avec le prestataire pour discuter de la date de l'audience. Je lui ai dit que je ne pouvais consulter aucun des liens Internet des articles qu'il avait soumis⁶. Je lui ai demandé de soumettre des exemplaires complets des articles sur lesquels il souhaite s'appuyer.

[7] Le prestataire a également soulevé une préoccupation. Il a dit que, puisque les employés du gouvernement fédéral étaient obligés d'être vaccinés, cela aurait une incidence sur l'impartialité et la neutralité du décideur⁷. J'ai dit au prestataire que s'il voulait préparer des arguments sur la partialité, il pourrait les présenter à la date prévue de l'audience.

[8] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il ne souhaitait pas donner suite à son argument de partialité. Par conséquent, on n'en a pas tenu compte.

Le Tribunal ne peut pas examiner de liens Internet

[9] Le prestataire a envoyé un autre lien Internet vers un article après la tenue de la conférence préparatoire⁸. J'ai écrit une lettre au prestataire pour lui demander de soumettre une copie complète de chaque article pour chaque lien Internet qu'il a envoyé⁹. Je note que le prestataire n'a pas donné suite à ma demande de présenter des articles complets pour les liens Internet qu'il avait soumis, mais il a fourni des articles complets pour toute information subséquente qu'il a envoyée.

J'ai demandé de l'information à la Commission avant l'audience

⁶ La conférence préparatoire a eu lieu le 22 février 2022, voir les pages suivantes du dossier d'appel : GD11-1 à GD11-3, GD8A1-1 et GD8A1-2, GD12-1 et GD12-2.

⁷ Voir la page GD8-1 du dossier d'appel.

⁸ Voir les pages GD14-1 à GD14-3 du dossier d'appel.

⁹ Voir la lettre datée du 7 mars 2022 aux pages GD15-1 et GD15-2 du dossier d'appel.

[10] La Commission a fait référence à la page Web de l'employeur, à la directive n° 6 et à un relevé d'emploi¹⁰. J'ai écrit à la Commission pour lui dire que je ne pouvais pas consulter la page Web de l'employeur et je lui ai demandé de me fournir une copie des documents auxquels elle faisait référence¹¹.

[11] La Commission n'a pas répondu à ma demande dans le délai fixé dans la lettre ou avant la date de la présente décision¹².

Le prestataire a présenté des documents après l'audience

[12] À l'audience, le prestataire a dit qu'il présenterait une copie de son relevé d'emploi, de la directive n° 6 et de renseignements provenant du site Web de l'hôpital. Comme ces documents étaient pertinents, je les ai acceptés lorsqu'ils ont été déposés par le prestataire et ils ont été ajoutés au dossier¹³. Une copie a été transmise à la Commission.

[13] Après l'audience, le prestataire a parlé à un agent au téléphone et lui a demandé si nous avons reçu le lien Internet de YouTube ainsi que certains documents qu'il avait envoyés. J'ai écrit au prestataire pour confirmer la réception et l'acceptation des documents envoyés après l'audience et lui rappeler que je ne pouvais pas consulter les liens Internet de YouTube¹⁴.

Question en litige

[14] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

¹⁰ Voir les observations de la Commission aux pages GD4-1 à GD4-5 du dossier d'appel.

¹¹ Voir la lettre datée du 23 mars 2022 aux pages GD20-1 à GD20-3 du dossier d'appel et l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

¹² La date limite est le 28 mars 2022, voir les pages GD20-1 à GD20-3 du dossier d'appel.

¹³ Voir les pages GD21-1 à GD21-17 du dossier d'appel envoyées au Tribunal le 24 mars 2022; voir les pages GD23-1 à GD23-9 du dossier d'appel envoyées au Tribunal le 31 mars 2022.

¹⁴ Voir la lettre datée du 29 mars 2022 aux pages GD22-1 et GD22-2 du dossier d'appel.

Analyse

[15] Toute partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations¹⁵.

[16] Une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible aux prestations jusqu'à ce que sa période de suspension expire, ou si elle perd ou quitte volontairement son emploi, ou si elle accumule suffisamment d'heures auprès d'un autre employeur après le début de la suspension¹⁶.

[17] Pour répondre à la question de savoir si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. Je dois d'abord déterminer pourquoi le prestataire a été suspendu et pourquoi il a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[18] Je conclus que le prestataire a d'abord été mis en congé sans solde ou suspendu de son emploi le 21 septembre 2021 pour ne pas avoir suivi la directive n° 6. Cela concorde avec son témoignage et sa déclaration à la Commission¹⁷.

[19] Je conclus que le prestataire a été congédié de son emploi le 12 octobre 2021. Cela concorde avec son témoignage, sa déclaration à la Commission et son relevé d'emploi¹⁸.

[20] Je conclus que le prestataire ne s'est pas conformé à la directive n° 6, de sorte qu'il a été mis en congé sans solde ou suspendu de son emploi, puis congédié.

¹⁵ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁷ Voir le document de Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 6 décembre 2021 aux pages GD3-14 et GD3-15 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir le document de Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 6 décembre 2021 aux pages GD3-14 et GD3-15 du dossier d'appel ainsi que le relevé d'emploi à la page GD21-17 du dossier d'appel.

[21] Je reconnais que l'employeur n'avait pas sa propre politique, mais qu'il se fiait plutôt à la directive n° 6 qui avait été mise en place à l'hôpital au début de septembre 2021. L'employeur a confirmé auprès de la Commission qu'il n'avait pas sa propre politique d'hôpital, mais que le prestataire devait se conformer à la directive n° 6 à l'hôpital¹⁹.

Qu'est-ce que la « directive n° 6 » ?

[22] La Commission et le prestataire ont fait référence à la « directive n° 6 » dans les documents et à l'audience. Je n'avais pas de copie de la directive n° 6 au dossier, alors le prestataire en a fourni une copie au Tribunal après l'audience et elle a été ajoutée au dossier.

[23] J'ai examiné la directive n° 6 et noté les parties pertinentes suivantes.

[24] Le 17 août 2021, le médecin hygiéniste en chef de l'Ontario a émis la directive n° 6. Elle touche les hôpitaux et a force de loi²⁰. On y dit que si le médecin hygiéniste en chef décide qu'il existe ou qu'il peut exister un risque immédiat pour la santé de quiconque en Ontario, il peut émettre une directive à tout fournisseur de soins de santé, ce qui comprend un hôpital public²¹. Un fournisseur de soins de santé doit s'y conformer²². Cela signifie que l'employeur du prestataire, un hôpital public, était tenu par la loi de se conformer à la directive n° 6.

[25] Les employeurs doivent établir et mettre en œuvre une politique de vaccination contre la COVID-19 et s'assurer qu'elle est respectée. La politique doit exiger que les membres du personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiantes et étudiants fournissent ce qui suit :

¹⁹ Voir le courriel de l'employeur daté du 27 janvier 2022 à la page GD3-29 du dossier d'appel.

²⁰ Voir l'article 77.7 de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, L.R.O. 1990, ch. H.7.

²¹ Voir l'article 77.7(1) de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*.

²² Voir l'article 77.7(3) de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*.

- a) une preuve de vaccination complète contre la COVID-19;
- b) une preuve écrite d'un motif médical, fournie par un médecin ou une infirmière autorisée de catégorie spécialisée, qui établit (i) un motif médical documenté pour l'exclusion de la vaccination complète contre la COVID-19, et (ii) la période effective pour le motif médical;
- c) preuve de réussite d'une séance de formation.

[26] La directive n° 6 permettait à l'employeur du prestataire de retirer la preuve de l'option de la séance de formation et d'exiger que tous les membres du personnel, les entrepreneurs, les bénévoles et les étudiantes et étudiants fournissent la preuve exigée aux points a) ou b).

[27] Elle précise également que lorsqu'une personne ne fournit pas de preuve de vaccination complète contre la COVID-19 (que ce soit une employée ou un employé, un membre du personnel, une employée contractuelle ou un employé contractuel, une ou un bénévole, une étudiante ou un étudiant), mais qu'elle s'appuie plutôt sur une raison médicale ou séance de formation (s'il y a lieu), elle doit se soumettre régulièrement à des tests de détection d'antigènes pour la COVID-19 dans un point de service et obtenir un résultat négatif, à des intervalles fixés par l'organisation couverte. Cette vérification doit être effectuée au moins une fois tous les sept jours et doit permettre de vérifier le résultat négatif du test d'une manière déterminée par l'organisation (l'hôpital dans ce cas-ci).

Quelles ont été les conséquences d'une non-conformité?

[28] Le prestataire affirme qu'il ne savait pas qu'il serait suspendu ou congédié de son emploi. Il ne comprend pas ou ne sait pas pourquoi il a été congédié. Il soutient que la directive n° 6 n'oblige pas les employeurs à suspendre ou à congédier les employées ou employés qui ne se conforment pas à la directive.

[29] Le prestataire a avoué avoir entendu dire que la non-conformité entraînerait un congé obligatoire, puis le congédiement.

[30] L'employeur a dit à la Commission que le personnel de l'hôpital avait été avisé de la directive n° 6 et des tests de détection d'antigènes obligatoires le 1^{er} septembre 2021 et plusieurs fois par la suite²³. Ils ont écrit que cela avait été communiqué par courriel, de vive voix lors des séances de discussion ouverte ainsi que verbalement et par écrit par le gestionnaire. L'employeur a affirmé que le prestataire savait que cela entraînerait une perte d'emploi et qu'il avait fait l'objet de diverses mesures disciplinaires avant d'être congédié congédiement, mais qu'il avait quand même refusé de se soumettre à un test de détection d'antigènes.

[31] J'ai examiné la déclaration de l'employeur avec le prestataire à l'audience. Il a nié que l'employeur l'avait informé des exigences et des conséquences du non-respect de la directive n° 6. Il reçoit des milliers de pourriels et, comme il travaillait seulement à temps partiel, il n'était pas toujours sur place pour recevoir des communications. Il prétend aussi n'avoir jamais refusé de subir des tests de détection d'antigènes²⁴.

[32] Je suis d'accord avec le prestataire en partie. La directive n° 6 ne précise pas les conséquences de la non-conformité pour les employées et employés. Toutefois, elle exige que l'employeur s'assure de la conformité à la directive n° 6, ce qui signifie que le prestataire devait également s'y conformer.

[33] Cependant, je n'ai pas été convaincue par le témoignage du prestataire, selon lequel il ne savait pas qu'il serait suspendu ou congédié s'il ne se conformait pas à la directive n° 6.

[34] Je n'ai pas trouvé le témoignage du prestataire crédible sur cette question, surtout lorsqu'il a dit qu'il ne savait pas pourquoi il avait été congédié et qu'il n'avait pas été informé des conséquences. À mon avis, il est clair qu'il a uniquement été congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la directive n° 6. Il a également déclaré à la

²³ Voir le courriel de l'employeur daté du 27 janvier 2022 à la page GD3-29 du dossier d'appel.

²⁴ Voir le courriel de l'employeur daté du 27 janvier 2022 à la page GD3-29 du dossier d'appel.

Commission qu'il avait été congédié pour avoir refusé de se faire vacciner contre la COVID-19, ce qui confirme qu'il savait pourquoi il avait été congédié²⁵.

[35] J'ai préféré la déclaration de l'employeur à celle de la Commission parce que je pense qu'elle est plus fiable. J'estime qu'il est plus probable que le contraire que l'employeur ait pris des mesures disciplinaires contre lui parce qu'il ne s'est pas conformé à la directive n° 6 en ne se faisant pas vacciner ou en ne se soumettant pas à un test de détection d'antigènes. Le prestataire a avoué qu'il se doutait un peu que sa conduite entraînerait sa suspension et son congédiement. Quoiqu'il en soit, le prestataire aurait dû savoir qu'en ne se conformant pas à la directive n° 6 comme son employeur leur avait demandé, il serait congédié.

Y a-t-il une raison pour laquelle le prestataire ne pouvait pas se conformer à la directive n° 6?

[36] Le prestataire a déclaré qu'il s'était conformé en partie à la directive n° 6 parce qu'il avait suivi la formation requise. Il a aussi rencontré une infirmière en santé au travail, mais elle n'a pas pu répondre à ses questions au sujet des essais de vaccination sur l'innocuité et l'efficacité à sa satisfaction.

[37] Le prestataire convient qu'il n'a pas demandé d'exemption pour des motifs d'ordre médical ou religieux. Il a expliqué qu'il n'était pas prêt à obtenir une exemption pour des raisons médicales et qu'elles étaient impossibles à obtenir.

[38] J'accepte que le prestataire se soit conformé en partie à la directive n° 6 parce qu'il a fait la séance de formation. Bien qu'il n'y ait pas de preuve à l'appui démontrant qu'il l'a terminée, j'ai accepté son témoignage sur cette question.

[39] Toutefois, je n'ai pas conclu que le prestataire s'était conformé aux autres exigences, plus précisément en fournissant une preuve de vaccination complète contre la COVID-19 ou une preuve écrite d'une raison médicale, fournie par une ou un

²⁵ Voir le document de Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 15 décembre 2022 à la page GD3-19 du dossier d'appel.

médecin, ou une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé de la catégorie spécialisée qui énonce : (i) une raison médicale documentée pour ne pas être complètement vacciné contre la COVID-19, et (ii) la période pendant laquelle la raison médicale est valable, ou qu'il faut se soumettre à des tests de détection d'antigènes.

La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[40] J'estime que la raison du congédiement du prestataire est une inconduite au titre de la loi.

[41] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. En d'autres termes, la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle²⁶. Cela comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré²⁷. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une mauvaise intention (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait eu l'intention de faire quelque chose de mal) pour que son comportement constitue une inconduite au sens de la loi²⁸.

[42] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pourrait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'en conséquence, son congédiement était une possibilité bien réelle²⁹.

[43] Il faut que la Commission prouve que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Ce qui veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite³⁰.

²⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

²⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

²⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

Ainsi, le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[44] Compte tenu de mes conclusions ci-dessus, je conclus que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite pour les motifs qui suivent. La Commission a prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[45] Premièrement, je conclus que le prestataire a délibérément et consciemment choisi de ne pas se conformer à la directive n° 6. Il a eu le temps de se conformer à la politique, surtout qu'il a été mis en congé ou suspendu avant d'être congédié. À mon avis, il savait que s'il continuait de ne pas se conformer à la directive, cela entraînerait son congédiement.

[46] Deuxièmement, il importe peu que l'employeur n'avait pas sa propre politique parce que l'hôpital avait mis en œuvre la directive n° 6, ce qu'il était tenu de faire. Cette information a été communiquée au prestataire et il a eu le temps de se conformer à la directive.

[47] Troisièmement, la Commission ontarienne des droits de la personne a déclaré que la vaccination demeure volontaire, mais que l'obligation de présenter une preuve de vaccination pour protéger les personnes au travail ou lorsqu'elles reçoivent des services est généralement permise au titre du *Code des droits de la personne de l'Ontario*³¹, pourvu que des mesures de protection soient mises en place pour veiller à ce que des mesures d'adaptation raisonnables soient prises pour les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées pour des raisons prévues par le *Code*³².

[48] Comme il a été mentionné ci-dessus, le prestataire n'a pas demandé d'exemption pour des raisons médicales, religieuses ou de croyances. Il n'a donc pas prouvé qu'il était exempté de la directive n° 6.

³¹ Voir le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chapitre H.19.

³² Voir l'article intitulé « Énoncé de politique de la CODP sur l'exigence de vaccination et de preuve de vaccination » daté du 22 septembre 2021 à l'adresse : https://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/%C3%A9nonc%C3%A9-de-politique-de-la-codp-sur-l%27exigence-de-vaccination-et-de-preuve-de-vaccination.

[49] Quatrièmement, je reconnais que l'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le droit d'élaborer et de mettre en place des politiques en milieu de travail. Je reconnais également que le prestataire a le droit de choisir de se faire vacciner ou non. Cependant, lorsque l'employeur a mis en place la directive n° 6 à l'hôpital, cela est devenu une condition essentielle de son emploi. Cela a entraîné un manquement à ses obligations envers son employeur parce qu'il ne s'y est pas conformé en ne fournissant pas de preuve de vaccination, en n'obtenant pas d'exemption ou en n'effectuant pas de tests de détection d'antigènes.

[50] Enfin, je n'accepte pas que le prestataire ait été forcé de se faire vacciner. Je crois plutôt qu'il avait un choix. Il a choisi de ne pas se faire vacciner pour des raisons personnelles, ce qui a entraîné des résultats indésirables, soit sa mise en congé ou sa suspension, son congédiement et puis une perte de revenu.

Qu'en est-il si le prestataire n'est pas d'accord avec la sanction de l'employeur et la directive n° 6?

[51] Le prestataire a exprimé plusieurs préoccupations. Il a expliqué qu'il était préoccupé par le fait que ses renseignements médicaux personnels seraient partagés et recueillis par l'employeur. Il estime également que son employeur ne peut pas le forcer à se faire vacciner. Il a dit que les essais d'innocuité et d'efficacité de la vaccination n'étaient pas terminés et qu'il ne pouvait pas obtenir de réponses satisfaisantes à ses questions de la part de son employeur. Il a présenté plusieurs documents médicaux et renseignements à l'appui de sa position³³.

[52] Je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a porté atteinte à ses droits en le suspendant et en le congédiant, ou s'il aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation. Je ne suis pas non plus une experte médicale.

³³ Voir les pages suivantes du dossier d'appel : GD6, GD8A, GD10, GD12, GD13, GD14, GD16, GD17, GD18, GD19, GD23.

[53] La Cour a déclaré que le Tribunal n'a pas à déterminer si le congédiement ou la sanction étaient justifiés. Il doit simplement établir si la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁴.

[54] Le recours du prestataire consiste à poursuivre la présente affaire devant les tribunaux, ou toute autre instance pouvant traiter de ces questions particulières.

[55] Le prestataire a déclaré qu'il travaille dans un milieu syndiqué et que l'affaire devrait déjà être soumise à l'arbitrage dans quelques mois.

Conclusion

[56] La *Loi sur l'assurance-emploi* a pour objet d'indemniser les personnes dont l'emploi a pris fin involontairement et qui sont sans emploi. La perte d'un emploi assuré doit être involontaire³⁵. Dans la présente affaire, la perte d'emploi n'était pas involontaire parce que le prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de l'employeur pour des raisons personnelles, et savait que sa conduite finirait par entraîner son congédiement.

[57] La Commission a prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Ainsi, le prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

[58] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Solange Losier

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

³⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

³⁵ Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] 2 RCS 29.