



Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 890

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

## Décision

**Partie appelante :** M. D.  
**Représentante ou représentant :** J. T.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (452273) datée du 1 février 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Manon Sauvé

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 18 mai 2022  
**Personnes présentes à l'audience :** L'appelant  
La représentante

**Date de la décision :** Le 17 juin 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-785

## Décision

[1] L'appel est rejeté. La Commission a démontré que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi<sup>1</sup>. Il n'a donc pas le droit de recevoir des prestations.

## Aperçu

[2] Depuis plus de 11 ans, le prestataire travaille à titre d'opérateur de camion lourd pour l'employeur. Après plusieurs avertissements et suspensions, il est congédié pour ne pas vouloir respecter les règles sanitaires en raison de la pandémie de la COVID-19.

[3] Le 22 octobre 2021, le prestataire présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[4] Après enquête, la Commission conclut que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. L'employeur a suspendu le prestataire le 1<sup>er</sup> juin 2021 pour non-respect des consignes sanitaires. Il lui demande de retourner au travail le 28 septembre 2021. Les employés ont une rencontre en plein air le matin. Par la suite, ils doivent suivre une formation en santé et sécurité à l'intérieur.

[5] Le prestataire déclare ne pas pouvoir assister à la formation, parce qu'il ne portera pas le masque de protection. Il a une exemption pour le port du masque.

[6] L'employeur déclare à la Commission que le prestataire a reçu plusieurs avertissements concernant son refus de porter le masque de protection. Il a été suspendu à quelques reprises et l'employeur a tenté des accommodements. Cependant, il a refusé les accommodements proposés, il est congédié le 23 novembre 2021.

---

<sup>1</sup> 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.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il n'a pas commis une inconduite, puisqu'il avait une exemption pour le port du masque. De plus, les accommodements proposés par l'employeur ne sont pas raisonnables.

## **Questions que je dois examiner en premier**

[8] Au début du processus d'appel, le prestataire était représenté par un conseiller syndical. Il a cessé d'occuper dans ce dossier à la demande du prestataire. C'est la conjointe de ce dernier qui a pris la relève.

[9] J'ai informé le prestataire et sa conjointe que l'ancien représentant ne pouvait pas se joindre à leur insu à l'audience. J'ai d'ailleurs partagé mon écran pour le démontrer. Ils se sont dit satisfaits.

[10] Par ailleurs, le prestataire soutient que la Commission a refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi, parce qu'il n'a pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable. En fait, la Commission n'a pas rendu de décision à ce sujet.

[11] De plus, je n'ai pas le pouvoir de déterminer s'il y a suffisamment d'heures d'emplois assurables. C'est l'Agence du revenu du Canada qui a ce pouvoir et la Cour fédérale par la suite.

## **Question en litige**

[12] Est-ce que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite ?

## **Analyse**

[13] Afin de décider si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, je dois déterminer quels sont les gestes reprochés au prestataire. Est-ce qu'il a commis les gestes ? Est-ce que les gestes reprochés constituent de l'inconduite au sens de la loi ?

## **Quels sont les gestes reprochés au prestataire ?**

[14] Le prestataire travaille depuis plusieurs années à titre d'opérateur de camion lourd pour son employeur.

[15] En raison de la pandémie de la COVID-19, l'employeur a instauré des mesures sanitaires selon les règles émises par la CNESST<sup>2</sup>. Le 7 janvier 2021, le prestataire est rencontré une première fois, parce qu'il ne respecte pas les consignes mises en place, soit le port du masque médical à l'intérieur du milieu de travail.

[16] Le 1<sup>er</sup> avril 2021, le prestataire quitte une activité de sensibilisation en santé et sécurité organisée par l'employeur. Il est suspendu une journée pour cette raison.

[17] Le 19 avril 2021, le prestataire reçoit un avis écrit pour ne pas avoir porté un masque tel qu'exigé par la CNESST. Il est avisé que s'il ne présente pas avec son masque, il ne sera pas admis sur le site.

[18] Le 26 mai 2021, le prestataire fournit une preuve médicale à son employeur concernant une exemption médicale pour le port du masque. Le 1<sup>er</sup> juin 2021, il refuse d'assister à une réunion, parce qu'il ne peut y demeurer sans son masque.

[19] Le prestataire décide de ne pas porter de masque dans les aires communes. L'employeur demande de quitter les lieux.

[20] Le 29 septembre 2021, le prestataire est suspendu 4 jours pour ne pas avoir respecté les règles sanitaires.

[21] Le 4 octobre 2021, le prestataire se présente de nouveau sans masque. Il est suspendu 10 jours.

[22] Par la suite, le prestataire est suspendu pendant 20 jours sans solde. Le prestataire ne respecte pas les mesures sanitaires et il refuse les accommodements proposés par l'employeur.

---

<sup>2</sup> Commission des normes, de l'emploi, de la santé et de la sécurité au travail.

[23] L'employeur rappelle au prestataire qu'il lui a demandé de fournir les raisons de l'exemption du port du masque. Il refuse de fournir plus d'explication en mentionnant que c'est confidentiel.

[24] L'employeur établit des accommodements avec le prestataire, afin qu'il puisse travailler et se déplacer dans l'entreprise. Cependant, il n'est pas en mesure d'appliquer certains accommodements, parce qu'ils ne répondent pas aux normes. Il lui est proposé des solutions de rechange.

[25] Je constate que les gestes reprochés par l'employeur ne sont pas contestés par le prestataire. Il reconnaît que ce sont les gestes que l'employeur lui reproche.

### **Est-ce qu'il a commis les gestes reprochés ?**

[26] Le prestataire admet avoir commis les gestes reprochés par l'employeur. Cependant, il n'est pas d'accord qu'il s'est conduit de façon inappropriée. De plus, l'employeur n'a pas respecté l'entente pour les accommodements.

### **Est-ce que les gestes reprochés constituent de l'inconduite au sens de la loi ?**

[27] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>3</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée<sup>4</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable<sup>5</sup> (c'est-à-dire qu'il a voulu faire quelque chose de mal).

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>4</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A 402 96.

<sup>5</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A 352 94

[28] 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 soit congédié pour cette raison<sup>6</sup>.

[29] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>7</sup>.

[30] La Commission soutient qu'en raison de la pandémie de la COVID-19, le gouvernement du Québec a adopté des mesures d'urgence sanitaire par décret. Le port du masque était obligatoire pour les personnes âgées de 12 ans et plus pour protéger la population.

[31] L'employeur a l'obligation de protéger la santé des travailleurs. Il doit appliquer les normes de la CNESST. Les travailleurs doivent également prendre des mesures pour se protéger ainsi que les autres travailleurs.

[32] Ils doivent respecter un certain nombre de mesures : la distanciation sociale, le port du masque, l'exclusion des personnes ayant le virus, l'hygiène des mains dans le milieu de travail.

[33] L'employeur a avisé à plusieurs reprises le prestataire de respecter les mesures sanitaires. Il devait porter son masque en présence des travailleurs. Toutefois, il n'était pas obligé de le porter lorsqu'il était dans son camion.

[34] Le prestataire a présenté un certificat médical en juin 2021 indiquant qu'il était exempté du port du masque. L'employeur a procédé à des accommodements afin de préserver la santé et la sécurité de tous les travailleurs.

[35] Ainsi, il n'était pas obligé de porter le masque dans son camion. La CNESST permet ce type d'exception. Concernant les réunions matinales de santé et sécurité, il

---

<sup>6</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>7</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A 369 88.

lui a été proposé de suivre la réunion dans une autre salle à l'aide d'un téléphone ou la plateforme Zoom. L'employeur a constaté qu'il était difficile de respecter les accommodements en raison de la distanciation sociale. Il a établi de nouvelles mesures avec le syndicat du prestataire. Ce dernier a refusé les accommodements proposés.

[36] Selon la Commission, la preuve démontre que le prestataire a perdu son emploi en raison de son refus de suivre les mesures de protection. Il ne s'est pas engagé à fournir une prestation sécuritaire et soutenue pour éviter la transmission du virus sur le site de l'employeur.

[37] L'employeur a imposé une gradation des sanctions, parce que le prestataire ne respectait les consignes sanitaires. Ultimement, il a été congédié, parce qu'il refusait les mesures d'accommodements. Le prestataire a donc été congédié pour insubordination.

[38] Le prestataire soulève plusieurs arguments pour démontrer que son comportement n'est pas de l'inconduite.

[39] Dans un premier temps, le prestataire soutient que la Commission devait lui accorder le bénéfice du doute, compte tenu de la preuve<sup>8</sup>. L'employeur n'a pas démontré de façon prépondérante qu'il a commis une inconduite.

[40] Pour la Commission, la preuve démontre, selon la prépondérance des probabilités<sup>9</sup>, que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Ainsi, bien qu'il y ait des versions contradictoires, le prestataire a reçu des avis, des suspensions et finalement le congédiement pour ne pas avoir respecté les consignes sanitaires.

[41] Le prestataire soutient également que l'employeur a modifié de façon importante ses tâches de travail. Il n'a pas respecté les termes de son contrat de travail ni la convention collective.

---

<sup>8</sup> Paragraphe 49 (2) de la Loi sur l'assurance-emploi

<sup>9</sup> Il est plus probable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite que le contraire.

[42] Toujours selon la Commission, les modifications aux tâches ne sont pas importantes. En fait, le gouvernement a adopté des mesures sanitaires qui s'appliquaient à l'ensemble de la population du Québec. Une de ces mesures était le port du masque et toutes les personnes devaient s'y soumettre.

[43] De plus, le prestataire soutient que sa situation constitue une discrimination au sens de la Loi canadienne sur les droits et libertés de <sup>10</sup>la personne. La Commission prétend que la preuve ne permet pas de conclure qu'il y a de la discrimination. On ne connaît pas les raisons pour lesquelles le prestataire ne peut pas porter de masque.

[44] Enfin, la Commission n'a pas à déterminer si les règles et mesures mises en place par l'employeur sont raisonnables ou équitables<sup>11</sup>. Par conséquent, il n'est pas pertinent d'affirmer que le prestataire est une victime et qu'il n'y a pas de loi qui oblige le port du masque.

[45] Lors de son témoignage, le prestataire explique que l'employeur l'a obligé à revenir au travail en vertu de la convention. Lorsqu'il revenait au travail, il était de nouveau suspendu, parce que, selon son employeur, il était un danger pour la santé.

[46] Il soutient qu'il a tenté de s'entendre avec son employeur. Cependant, il n'a pas été en mesure de le faire. Il y avait des ententes, mais quelques jours plus tard, l'entente était refusée.

[47] Selon lui, l'entente ne respectait pas l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*<sup>12</sup>. Il a été obligé de quitter son emploi pour cette raison.

[48] Pour le prestataire, est-ce qu'il s'agit d'une inconduite s'il a une exemption pour le port du masque ?

[49] Toujours selon le prestataire, il faut appliquer son contrat de travail et la convention pour déterminer ses conditions de travail et non les mesures sanitaires.

---

<sup>10</sup> Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC, 1985, ch. H-6, art. 3 (1)

<sup>11</sup> Paradis c. Canada (PG), 2016 CF 1282 au para 31

<sup>12</sup> LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, chapitre S-2.1



Sans compter que sur le site de la CNESST, au mois de février 2021, on recommande le port du masque.

[50] Le prestataire déclare qu'au départ, il a eu la permission de porter une visière. L'employeur s'est ravisé et lui a demandé de porter un masque. Il a demandé ce qu'il devait faire pour ne pas porter de masque. Il devait avoir une exemption de son médecin. Il a obtenu un certificat et l'a remis à son employeur le 1<sup>er</sup> juin 2021.

[51] Par ailleurs, il déclare que l'employeur ne lui a jamais offert un téléphone, afin qu'il puisse participer à une rencontre zoom dans une autre pièce. Il aurait pu participer à la rencontre avec les autres employés, parce qu'il a toujours respecté le 2 mètres. Il y avait également des sections entre les employés pour éviter les contacts.

[52] Le prestataire mentionne qu'il a été suspendu le 1<sup>er</sup> juin 2021 et non le 7 juin 2021, comme il est écrit dans la lettre de congédiement. Il y a eu plusieurs mauvaises interprétations de la part de l'employeur.

[53] Selon les normes de la CNESST, il était recommandé de porter le masque et il devait respecter le 2 mètres. Si l'employeur avait accepté dès le départ le port de la visière, il n'y aurait pas eu de contestation.

[54] Pourtant, il a été respecté par les services publics concernant son exemption de port du masque. Il répondait aux questions concernant sa santé et ses contacts récents. Il n'aurait pas mis en danger les autres.

[55] Il est dommage de ne pas avoir été en mesure de s'expliquer auprès de son employeur. Il devait quitter son lieu de travail à chaque fois qu'il s'est présenté. Ce n'est pas qu'il ne voulait pas porter le masque, mais il ne pouvait pas pour une raison médicale. Cette raison demeure confidentielle entre lui et son médecin.

[56] Le prestataire soutient qu'il est brimé dans ses droits, il est traité différemment. Il doit être dans une salle différente de celle de ses collègues. Il ne peut pas manger avec ses collègues, alors qu'il y avait des panneaux pour séparer les personnes dans la

caféteria. Toutes les situations étaient difficiles pour lui. Il avait l'impression d'être marginalisé.

[57] Il considère qu'il était dans son droit de ne pas porter le masque au travail. Il ne pensait pas perdre son emploi, parce qu'il référerait aux conditions de la CNESST qui recommandait le port du masque.

[58] Après avoir étudié la preuve et entendu le prestataire ainsi que sa représentante, je suis d'avis que le prestataire perdu son emploi en raison de son inconduite.

[59] Depuis le mois de janvier 2021, le port du masque pour le prestataire est problématique. L'employeur a pris différentes mesures afin que le prestataire respecte les règles sanitaires en période de pandémie.

[60] Je tiens à préciser que je n'ai pas pour rôle d'analyser la conduite de l'employeur, mais de déterminer si les gestes commis par le prestataire constituent de l'inconduite<sup>13</sup>. Autrement dit, je ne vais pas retenir les arguments du prestataire concernant la gestion de l'employeur en période de pandémie.

[61] L'employeur a l'obligation d'offrir un lieu sécuritaire à ses employés. Le prestataire l'a d'ailleurs souligné.

[62] Il a donc décidé d'appliquer des mesures pour la protection des employés. Le prestataire devait respecter les consignes de son employeur. Dans cette perspective, je ne retiens pas les arguments du prestataire que l'employeur devait respecter les règles prévues à la convention collective ou encore que ses conditions de travail ont été modifiées de façon importante.

[63] En fait, l'employeur a tenu compte des règles émises par la CNESST qui elle-même s'est basée sur celles de l'Organisation mondiale de la santé. L'employeur a établi un milieu de vie le plus sécuritaire possible en période de pandémie.

---

<sup>13</sup> Canada (Procureur général) c. McNamara, 2007 CAF 107 paragraphe 23 de la décision

[64] Comme je l'ai mentionné, ce n'est pas le comportement de l'employeur qu'il faut examiner, mais celui du prestataire.

[65] Je retiens qu'il a reçu plusieurs avertissements et suspensions avant d'être congédié. Il ne pouvait pas ne pas savoir qu'en ne respectant pas les consignes de son employeur il serait congédié.

[66] L'employeur a mis en place des accommodements pour que le prestataire puisse travailler tout en étant protégé et en protégeant ses collègues de travail. Le prestataire a cherché plusieurs raisons pour ne pas accepter les accommodements. Oui, il est vrai qu'il y a eu des changements, mais le prestataire n'a jamais essayé les accommodements proposés par l'employeur.

[67] Je retiens également que le prestataire a été suspendu à quelques reprises. Il a tout de même persisté dans son refus de suivre les accommodements.

[68] Avant d'obtenir son exemption du port du masque, le prestataire a eu des avertissements, parce qu'il ne voulait pas suivre les règles. Il prétend qu'il n'avait pas de masque à sa disposition. Il a porté deux masques en tissu, mais l'employeur ne voulait pas qu'il les porte.

[69] Le prestataire prétend que ses droits sont brimés et qu'il est mis à part par son employeur. Je ne suis pas d'accord avec cette affirmation. Ce n'est pas parce qu'il est exempté du port du masque qu'il peut agir comme s'il avait un masque. En fait, il devait s'adapter à sa nouvelle réalité, soit de ne pas porter de masque en milieu de travail et accepter les règles.

[70] Je ne retiens pas l'argument que la CNESST recommandait le port du masque et ne l'obligeait pas en milieu de travail. Peu importe qu'il s'agisse d'une recommandation ou non, l'employeur a mis en place des mesures sanitaires. Le prestataire ne relève pas de la CNESST, mais de son employeur. En ne voulant pas respecter les mesures sanitaires ou en refusant, au moins d'essayer, les accommodements, le prestataire commettait un geste d'insubordination.

[71] Je suis d'avis que le prestataire pouvait savoir ou aurait dû savoir qu'il serait congédié, lorsqu'il n'a pas accepté les nouveaux accommodements. En effet, depuis le mois de janvier 2021, il s'entête à ne pas respecter les règles sanitaires. Il a reçu plusieurs sanctions, malgré cela il tentait d'interpréter les faits pour ne pas porter le masque et participer aux activités communes. C'est pour cette raison qu'il a été congédié.

[72] Dans ce contexte, j'estime que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Ce qui constitue de l'inconduite ce n'est pas de ne pas porter son masque, parce qu'il a une exemption, mais de refuser de respecter les règles établies par l'employeur ainsi que les accommodements en période de pandémie.

[73] Par conséquent, la Commission a démontré que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## **Conclusion**

[74] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[75] L'appel est rejeté.

Manon Sauvé

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