



[TRADUCTION]

Citation : *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1144

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

Décision

Partie appelante : J. D.

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 (463666) datée du 27 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 11 octobre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 13 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1706

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire (qui est l'appelant dans le présent appel) ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme électricien en sécurité pour la ville de X (la ville). En septembre 2021, l'employeur a mis en place une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 (la politique). Le prestataire n'a pas voulu se conformer aux exigences de déclaration de la politique parce qu'il était préoccupé par la sécurité de ses renseignements médicaux personnels. Il a été mis en congé sans solde après son dernier jour rémunéré le 29 octobre 2021 parce qu'il n'a pas fourni de preuve qu'il avait reçu deux doses d'un vaccin contre la COVID-19 et qu'il ne voulait pas participer au programme de tests rapides de l'employeur, comme l'exige la politique. Le 26 janvier 2022, il a été congédié parce qu'il n'avait toujours pas respecté la politique.

[4] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée (la Commission) a déterminé qu'il a perdu son emploi parce qu'il a été suspendu, puis congédié, en raison de son inconduite¹ et qu'il ne pouvait recevoir aucune prestation d'assurance-emploi².

¹ Voir la lettre de décision du 28 mars 2022 à la page GD3-36.

² L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit qu'un prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension. Il importe peu que le relevé d'emploi indique une suspension ou un congé. Lorsqu'un employeur agit de façon unilatérale en mettant un employé en congé sans solde plutôt que de lui imposer une suspension ou un licenciement, le congé sans solde est considéré comme l'équivalent d'une suspension de l'emploi **si le motif du congé sans solde est une inconduite**. En l'espèce, la Commission a déterminé que le motif du congé sans solde du prestataire (à savoir son défaut de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur) était une inconduite et, par conséquent, a estimé que sa cessation d'emploi entre le 29 octobre 2021 et le 26 janvier 2022 était une suspension et qu'il a été **inadmissible** aux prestations d'assurance-emploi à compter du 29 octobre 2021.

Aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'AE, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite. Puisque la Commission a déterminé

[5] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a admis avoir été suspendu, puis congédié pour non-respect de la politique, mais a déclaré qu'il n'était pas satisfait de la protection de ses renseignements médicaux personnels. Il a travaillé avec des systèmes de sécurité et de renseignements sensibles pour la ville, et il estimait que la politique était imparfaite en ce qui a trait à la déclaration de ses antécédents médicaux et des résultats de ses tests³. Il a aussi affirmé que son syndicat avait déposé un grief en son nom.

[6] La Commission n'a pas été convaincue et a maintenu la décision sur l'inconduite à l'égard de sa demande⁴. Il a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[7] Je dois décider si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁵. Pour ce faire, je dois examiner le motif de sa suspension et de son congédiement, puis déterminer si la conduite qui a causé son congédiement en est une que la loi considère comme une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[8] La Commission affirme que le prestataire était au courant de la politique, des dates limites pour s'y conformer et des conséquences de la non-conformité, et qu'il a fait le choix conscient et délibéré de ne pas se conformer à la politique. Il savait qu'il pouvait être suspendu, puis congédié en faisant ce choix, et c'est ce qui est arrivé. La Commission affirme que ces faits prouvent que le prestataire a perdu son emploi en

que le motif pour lequel le prestataire a été congédié le 26 janvier 2022 était attribuable à son inconduite, il a été **exclu** des prestations d'assurance-emploi à compter de cette date.

L'effet combiné de ces décisions est que le prestataire ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi à l'égard de sa demande à compter du 29 octobre 2021. Toutefois, comme il n'a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi que le 7 février 2022, les prestations d'assurance-emploi n'ont été refusées qu'à compter du début de sa période de prestations, soit le 6 février 2022.

³ À la page GD3-41, il a dit à la Commission qu'il était particulièrement préoccupé par la déclaration de son statut vaccinal et des résultats de tests rapides à son supérieur immédiat à qui il ne pouvait pas faire confiance pour ce qui est de tels renseignements personnels. Il a également affirmé qu'il n'était pas vacciné et qu'on aurait pu lui demander 40 fois par jour de fournir ses résultats de test parce que l'employeur a dit que toute personne qui travaillait près de lui ou tout client dans les environs pouvait demander à les voir. Ces personnes n'avaient pas le droit de lui demander les résultats de ses tests et il ne voulait pas être dérangé et interrompu pendant sa journée de travail parce qu'il devait montrer ses résultats.

⁴ Voir la lettre de décision du 27 avril 2022 à la page GD3-43.

⁵ C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. La signification du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordée sous la rubrique Question en litige n° 2 plus loin.

raison de son inconduite, ce qui signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[9] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a fait le choix personnel de ne pas divulguer ses renseignements médicaux personnels à son supérieur immédiat (et à d'autres personnes) pour des raisons de protection de sa vie privée et que la politique de l'employeur l'a effectivement [traduction] « contraint » à commettre une inconduite. Il affirme également que l'employeur aurait dû accepter ses demandes de travail à domicile ou de déclarer seulement les renseignements qu'il estimait que l'employeur devait connaître et que la politique contrevenait à sa convention collective. Il croit qu'il devrait recevoir un soutien financier parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi et parce que l'employeur a agi de mauvaise foi et d'une manière qui lui a causé des difficultés.

[10] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les raisons qui expliquent ma décision.

Question en litige

[11] Le prestataire a-t-il été suspendu puis congédié par la ville en raison de son inconduite?

Analyse

[12] Pour répondre à cette question, je dois trancher deux questions. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a été suspendu et ensuite congédié. Je dois ensuite décider si, selon la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), ce motif constitue une inconduite.

Question en litige n° 1 : Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi puis congédié?

[13] Le prestataire a été suspendu de son emploi, puis congédié, parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'il n'était pas disposé à se conformer au programme de tests rapides requis par la politique.

[14] L'employeur a affirmé ce qui suit à la Commission⁶ :

- Le 16 septembre 2021, la ville a informé tous les employés qu'elle mettait en place une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19.
- La politique obligeait les employés à recevoir au moins une dose d'un vaccin contre la COVID-19 d'ici le 30 septembre 2021 et à fournir une preuve de leur statut vaccinal d'ici le 8 octobre 2021.
- Les employés ont ensuite été obligés de recevoir leur deuxième dose *et* de fournir une preuve de vaccination complète avant le 31 octobre 2021.
- Les employés qui n'ont pas fourni la preuve qu'ils étaient entièrement vaccinés (ou qu'ils avaient obtenu une exemption) au 31 octobre 2021 devaient se soumettre à des tests rapides de dépistage de la COVID-19 jusqu'à deux fois par semaine (la fréquence étant déterminée à la discrétion de l'employeur), à leurs frais, dans le cadre du processus désigné par la ville.
- Si un employé ne se conforme pas aux exigences de dépistage, il sera jugé inapte au travail et mis en congé non payé. S'il continue de ne pas se conformer, il fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Le prestataire ne s'est pas conformé à la politique et a été congédié.

[15] Le prestataire ne conteste aucun des faits susmentionnés.

[16] Il a dit à la Commission qu'il avait été mis en congé sans solde, puis congédié parce qu'il avait omis de divulguer son statut vaccinal et qu'il ne voulait pas participer au programme de tests rapides de l'employeur⁷.

[17] Par conséquent, je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi, puis congédié, parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la

⁶ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-30.

⁷ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-29, GD3-32 et GD3-41.

politique et qu'il n'était pas disposé à se conformer au programme de tests rapides aussi exigé par la politique.

Question en litige n° 2 : Le motif de la suspension et du congédiement subséquent du prestataire est-il une inconduite au sens de la loi?

[18] Oui, le motif de la suspension et du congédiement subséquent du prestataire est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[19] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁸. L'inconduite comprend également une conduite si insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré⁹ (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[20] Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi¹⁰.

[21] Il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers l'employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu et congédié¹¹.

[22] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu puis congédié en raison d'une inconduite¹². Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et du prestataire pour le faire.

Preuve de l'employeur

⁸ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁹ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁰ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

¹¹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹² La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[23] Les déclarations de l'employeur sont énoncées au paragraphe 13 ci-dessus.

[24] L'employeur a également fourni une copie de la politique à la Commission (aux pages GD3-37 à GD3-40).

Preuve du prestataire

[25] Le prestataire a dit ce qui suit à la Commission¹³ :

- Il ne s'est pas conformé à la politique parce qu'elle l'obligeait à déclarer son statut vaccinal à son supérieur immédiat.
- Il a refusé de divulguer ses renseignements médicaux à son supérieur immédiat parce que cela n'était pas sécuritaire. Son superviseur est bavard. Il a aussi des amis dans le service et ils répandent les renseignements.
- Il croit que ses renseignements médicaux sont confidentiels et doivent être traités de façon sécuritaire.
- Il estimait qu'il aurait pu afficher ses renseignements en ligne et que cela aurait été plus sécuritaire que de les donner à son supérieur immédiat.
- Il travaille sur l'infrastructure de l'information la plus sûre de la ville, et pourtant son employeur ne peut pas protéger ses propres renseignements personnels.
- Il ne voulait pas participer non plus au programme de tests rapides car celui-ci l'obligeait également à divulguer ses renseignements médicaux personnels.
- L'employeur lui a demandé de fournir trois résultats de test rapide par semaine et lui a dit qu'il devrait donner les résultats de ses tests à toute personne qui le demandait pendant qu'il était au travail¹⁴.

¹³ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-32 et GD3-41. Voir aussi la Demande de révision à la page GD3-35.

¹⁴ Le prestataire a donné un exemple à la page GD3-41 : s'il se trouvait dans une installation de loisirs appartenant à la ville, un sauveteur pouvait lui demander de fournir la preuve qu'il a obtenu un résultat négatif. Il a déclaré que ces renseignements n'étaient l'affaire de personne. Le prestataire a déclaré

- Il était bien conscient que le défaut de se conformer entraînerait la perte de son emploi.
- Il a suggéré des solutions de rechange, comme le télétravail¹⁵ ou le recours à un régime fondé sur l'honneur permettant à l'employé d'appeler l'employeur pour lui indiquer qu'il était malade¹⁶. Mais l'employeur a refusé toutes ses solutions de rechange.
- La politique comportait des failles et ses renseignements personnels (notamment son statut vaccinal et la déclaration des résultats de tests rapides) n'étaient pas protégés.
- Il n'avait d'autre choix que de demeurer ferme et de protéger ses renseignements, ce qui a mené à son licenciement.
- Il a été forcé de choisir entre son emploi et ses principes moraux. C'était un choix difficile, mais il s'est opposé à l'obligation de fournir à l'employeur ses renseignements médicaux parce qu'ils n'étaient pas protégés adéquatement.

Il verse des cotisations à l'assurance-emploi depuis 12 ans et a besoin d'une aide financière jusqu'à ce que son grief soit réglé.

[26] Le prestataire a affirmé ce qui suit à l'audience :

qu'on lui avait dit que, comme il n'était pas vacciné, on pouvait lui demander jusqu'à 40 fois par jour ses résultats de test. Son employeur a dit que toute personne travaillant près d'un client dans les environs pouvait demander à le voir. Mais il croit que ces personnes n'ont pas le droit de lui demander ses résultats de test. Il ne voulait pas non plus être dérangé et interrompu pendant sa journée de travail pour montrer des résultats des tests. Lorsque l'employeur l'a informé de cette exigence, il a refusé de fournir les résultats de test et a demandé s'il pouvait travailler selon un régime reposant sur la confiance et simplement informer son employeur s'il était malade, puis rester à la maison.

¹⁵ Le prestataire a déclaré qu'il avait suffisamment de travail pour travailler à distance pendant au moins 2 ans, sans avoir à se rendre dans une installation de la ville.

¹⁶ Il a demandé à l'employeur s'il pouvait simplement déclarer qu'il était malade s'il ne se sentait pas bien. Il voulait travailler selon un régime fondé sur l'honneur, mais on lui a dit qu'il devait fournir les résultats négatifs. Il a affirmé qu'il n'était pas disposé à signaler à son employeur s'il était atteint de la COVID-19, mais qu'il déclarerait simplement qu'il était malade, car son employeur n'avait pas besoin de savoir pourquoi il était malade.

- La question de l'inconduite s'applique à la fois à l'employé et à l'employeur.
- Il a été mis au courant de la politique au début de septembre 2021, mais la façon dont les employés devaient déclarer leur statut vaccinal était vague.
- Si l'employeur n'établit pas une [traduction] « façon appropriée » de se conformer à la politique, il ne peut y avoir inconduite pour avoir refusé de le faire.
- Il a demandé de faire ses déclarations au [traduction] « service de sécurité municipal » de l'employeur, mais l'employeur ne lui a offert d'autre choix que de divulguer ses renseignements médicaux personnels à son supérieur immédiat.
- Il était certain que ses renseignements seraient communiqués sans autorisation à ses collègues, car son supérieur immédiat lui avait communiqué des renseignements d'autres personnes.
- Son [traduction] « niveau de confiance » envers son supérieur immédiat ne lui permettait pas de lui divulguer ses renseignements médicaux personnels. Il aurait aussi bien pu [traduction] « le dire à toute la ville d'Edmonton ».
- Mais l'employeur n'a offert aucune autre façon de déclarer son statut vaccinal.
- Lors d'une réunion pour discuter des préoccupations du prestataire en matière de protection de la vie privée, il a demandé de faire ses déclarations à [traduction] « toute personne autre que » son supérieur immédiat. Mais l'employeur lui a dit que la seule option était de répondre verbalement à son supérieur immédiat et à toute personne sur le lieu de travail (y compris les membres du grand public) qui l'interrogeaient sur son statut vaccinal ou les résultats de ses tests rapides.
- Comme il n'a pas respecté la date limite du 31 octobre 2021, l'autre option prévue dans la politique était le dépistage rapide. Mais cette solution n'était pas mieux, car elle signifiait qu'il devait communiquer tous les résultats de ses tests à

son supérieur immédiat, à son contremaître et à toute personne se trouvant dans un lieu de travail et qui lui demandait quel était son statut.

- Comme il n'était pas prêt à le faire, il a été [traduction] « contraint à commettre une inconduite » en raison de « failles » dans le système de déclaration de l'employeur.
- Il n'a jamais refusé de se faire vacciner ou de subir des tests rapides. Il a refusé de déclarer son statut vaccinal ou les résultats de ses tests rapides à son supérieur immédiat.
- Il a proposé plusieurs solutions de rechange qui auraient tenu compte de ses préoccupations en matière de protection de la vie privée, mais l'employeur a refusé toutes ses demandes.
- Il comprenait les conséquences de sa décision de ne pas déclarer son statut vaccinal et de ne pas participer au programme de tests rapides. Mais [traduction] « pour la sécurité » de ses renseignements, il n'a pas pu le faire.
- L'employeur a posé un certain nombre de gestes qui, selon lui, visaient à le forcer à se conformer, notamment le refus de sa demande de prendre des congés annuels et la retenue du paiement de son indemnité de congé annuel jusqu'à son licenciement. Cela montre que l'employeur tentait de le contraindre à déclarer son statut à son supérieur immédiat.
- Il est retourné au travail le 2 août 2022, mais son grief se poursuit et en est à l'étape de l'arbitrage.

[27] À l'audience, le prestataire a dit comprendre que ses décisions de ne pas fournir une preuve de vaccination avant la date limite établie dans la politique et de ne pas participer au programme de tests rapides de l'employeur constituent une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[28] Il soutient que son inconduite a été [traduction] « imposée » par la conduite de l'employeur, ce qui constitue en soi une violation de la politique de l'employeur sur la protection des renseignements personnels, ainsi que de la convention collective, de ses droits fondamentaux et de ses droits constitutionnels. Il affirme que cela devrait atténuer la conclusion d'inconduite et lui permettre de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[29] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable, si l'employeur aurait dû accepter la demande du prestataire de travailler à domicile ou de faire ses déclarations selon un régime fondé sur la confiance, ou si l'imposition du congé sans solde et le congédiement subséquent étaient trop sévères¹⁷. Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné la suspension et le congédiement du prestataire, et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[30] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension et au congédiement du prestataire était son refus de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et son refus de participer au programme de tests rapides de l'employeur, également exigé par la politique.

[31] La preuve non contestée obtenue de l'employeur ainsi que la preuve et le témoignage du prestataire à l'audience me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) Le prestataire a été informé de la politique et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était délibéré et intentionnel. Cela a rendu son refus volontaire.

¹⁷ Voir l'arrêt *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans lequel la Cour a statué que les questions de savoir si un prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû fournir une mesure d'adaptation raisonnable à un prestataire sont des questions qui relèvent d'une autre tribune et ne sont pas pertinentes pour déterminer s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

- c) Il savait que son refus de fournir une preuve de vaccination et de participer au programme de tests rapides par la suite (après n'avoir pu obtenir aucune mesure d'adaptation pour travailler à la maison ou de communiquer les résultats de ses tests rapides comme il l'a jugé bon) pouvait entraîner sa suspension et son congédiement. Cela signifie qu'il a accepté les conséquences.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension et de son congédiement subséquent.

[32] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail. Le prestataire a toujours eu le droit de refuser de se conformer à la politique.

[33] Mais en choisissant de ne pas respecter la politique, il a pris une décision personnelle qui a mené à des conséquences prévisibles sur son emploi.

[34] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que cette décision personnelle soit fondée sur des croyances religieuses, des préoccupations médicales ou des considérations relatives à la protection de la vie privée. Le fait de choisir délibérément de ne pas se conformer à une politique sur la sécurité au travail liée à la COVID-19 est considéré comme volontaire et constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi¹⁸.

[35] Ces affaires sont étayées par la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la Loi sur l'AE¹⁹.

[36] Je conclus donc que le refus délibéré du prestataire de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et de participer au programme de tests rapides

¹⁸ Voir : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 569, *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 620, *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 692, *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 672, *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 628, et *JF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022, TSS 690.

¹⁹ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

de l'employeur, également exigé par la politique, constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[37] Le prestataire soutient que son inconduite devrait être pardonnée et ne devrait pas l'exclure du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce que l'employeur l'a [traduction] « contraint » à commettre une inconduite. Il affirme qu'il n'a eu d'autre choix que de refuser de se conformer à la politique après que l'employeur eut refusé de répondre à ses préoccupations concernant la sécurité de ses renseignements médicaux personnels.

[38] Il ne s'agit pas d'un argument convaincant. Aucune disposition de la Loi sur l'AE ni aucune jurisprudence ne me permet de ne pas tenir compte de l'inconduite du prestataire ou de l'excuser des conséquences de la perte de son emploi en raison de cette inconduite.

[39] Le prestataire aurait peut-être espéré travailler à domicile ou persuader l'employeur de modifier ses modalités de déclaration du statut vaccinal et des résultats des tests rapides avant la date limite du 31 octobre 2021. Mais cela n'atténue pas le fait qu'au 31 octobre 2021 il savait que l'employeur avait rejeté sa demande de travail à domicile et ses propositions au sujet d'un autre système de déclaration, et qu'il avait reçu un avis de l'employeur selon lequel il était mis en congé sans solde et qu'il serait congédié s'il demeurait non conforme. Il a tout de même choisi de ne pas respecter la politique, et ce choix rend sa conduite délibérée.

[40] Le prestataire croit que la décision de l'employeur de refuser sa demande de mesures d'adaptation et de le mettre en congé sans solde, puis de le congédier contrevenait à sa convention collective. Il soutient également que la politique de l'employeur a eu pour effet de l'obliger à choisir entre travailler et divulguer des renseignements qu'il estime privés et confidentiels. Il affirme qu'il s'agissait d'une violation de ses droits fondamentaux et du droit canadien.

[41] Mais je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a violé la convention collective du prestataire²⁰ ou l'un de ses droits²¹. Je n'ai pas non plus le pouvoir de décider si le processus de demande de mesures d'adaptation de l'employeur était approprié, ou si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à l'égard du prestataire. Le recours du prestataire concernant ses plaintes contre l'employeur consiste à poursuivre ses demandes devant une cour ou un autre tribunal qui traite de ces questions.

[42] Je ne tire donc aucune conclusion concernant la validité de la politique ou toute violation des droits du prestataire. Il est libre de présenter ces arguments devant les instances juridictionnelles compétentes et de leur demander réparation²².

[43] Toutefois, aucun des arguments ni aucune des observations du prestataire ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a été suspendu et par la suite congédié en raison d'une conduite considérée comme une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[44] Et cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Conclusion

[45] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu puis congédié en raison de son inconduite. Par conséquent, il n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 6 février 2022.

[46] L'appel est rejeté.

Teresa Day

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

²⁰ La Division d'appel du Tribunal l'a récemment confirmé dans l'affaire *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 121.

²¹ Voir la note de bas de page 13 ci-dessus.

²² Je souligne que le prestataire a dit que son grief se poursuit et qu'il en est à l'étape de l'arbitrage.