



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1085

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

Décision

Partie appelante :

J. B.

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 (459649) datée du 8 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Leanne Bourassa

Date de la décision :

Le 17 mai 2022

Numéro de dossier :

GE-22-1019

Introduction

[1] L'employeur de l'appelant a mis en place une politique visant à protéger les membres de son personnel, les visiteurs et les partenaires commerciaux contre le virus de la COVID-19. Même si la politique n'exigeait pas que les membres du personnel soient vaccinés, les personnes qui choisissaient de ne pas se faire vacciner devaient se soumettre à des tests de dépistage rapide deux fois par semaine et respecter les règles liées au port du masque. L'appelant s'est fait congédier par son employeur. La partie intimée a refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait été congédié pour inconduite.

Question en litige

[2] Le Tribunal doit décider si l'appel doit être rejeté sommairement.

Loi applicable

[3] L'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) dit que la division générale doit rejeter sommairement un appel si elle est convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès.

[4] L'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* dit qu'avant de rejeter sommairement un appel, la division générale doit envoyer un avis écrit à la partie appelante et lui donner un délai raisonnable pour déposer des observations.

[5] L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle a perdu son emploi en raison de sa propre inconduite.

Preuve

[6] Le dossier comprend un relevé d'emploi produit par l'employeur le 25 octobre 2021. Je vois que ce relevé a été produit en raison d'un « congédiement » et qu'il n'y a pas d'autres commentaires dans le document comme tel.

[7] Les notes de l'intimée découlant de ses discussions avec l'employeur montrent que l'appelant a été congédié parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de l'entreprise sur la COVID. Il a refusé de porter un masque ainsi que de se faire vacciner. Les membres du personnel ont été informés de la politique en août 2021 verbalement et dans une lettre. Ils devaient être vaccinés au plus tard le 25 octobre 2021. Les membres du personnel pouvaient aussi choisir de se soumettre à des tests de dépistage rapide deux fois par semaine, mais l'appelant a refusé de se soumettre à des tests.

[8] Les notes de l'intimée découlant de ses conversations avec l'appelant montrent qu'il a refusé de recevoir le vaccin contre la COVID-19. Il avait aussi l'impression que son employeur allait à l'encontre de la loi en exigeant qu'il se soumette à un prélèvement nasal sur écouvillon. Il ne voulait pas se soumettre au prélèvement, mais il était prêt à fournir du crachat. Cependant, son employeur n'a pas voulu accepter ce test.

[9] Une copie de la politique de l'employeur figure au dossier. Cette politique sur la vaccination et la prévention de la COVID-19 comprend l'information qui suit :

- La politique s'applique à tous les membres du personnel, aux visiteurs et à toute personne qui fournit des services à l'entreprise.
- Le plan de sécurité est affiché dans le milieu de travail et est accessible aux membres du personnel qui en demandent une copie.
- Il est attendu des membres du personnel qu'ils lisent, comprennent et suivent les directives du plan.
- Le plan sera révisé et mis à jour en fonction des lignes directrices du gouvernement, des conseils des médecins ou de toute autre information fiable.
- D'ici le 25 octobre 2021, tous les membres du personnel devront fournir une preuve de leur statut de vaccination complète à l'entreprise.

- Les membres du personnel qui ne fournira pas la preuve de leur statut de vaccination complète d'ici le 25 octobre 2021 devront se soumettre à des tests de dépistage rapide de la COVID-19 deux fois par semaine.
- Les tests seront fournis par l'entreprise.

[10] Une lettre intitulée [traduction] « Cessation d'emploi » et datée du 30 septembre 2021 a été envoyée à l'appelant. Cette lettre dit que l'employeur a décidé de mettre fin à l'emploi de l'appelant sans motif à compter du 22 octobre 2021. L'appelant doit continuer à travailler jusqu'à la date de sa cessation d'emploi.

[11] Une lettre datée du 1^{er} octobre 2021 a été envoyée à l'appelant pour lui rappeler la date limite du 25 octobre. La décision personnelle de l'appelant de ne pas se faire vacciner a été respectée. Toutefois, à compter du 25 octobre, les personnes non vaccinées devraient se soumettre à des tests réguliers afin de satisfaire aux exigences de la Santé publique. Il a été noté que l'appelant avait déjà exprimé des préoccupations à ce sujet. L'entreprise demeure engagée à fournir toute aide nécessaire à la satisfaction de cette exigence.

[12] L'appelant a été informé dans une lettre datée du 26 avril 2022 que le Tribunal envisageait de rejeter sommairement son appel. Il a fourni des commentaires qui ont été pris en considération dans le cadre du présent appel.

[13] L'appelant a aussi fourni au Tribunal plusieurs documents qu'il affirme étaient affichés chez son employeur dans le but de l'encourager à se faire vacciner. Bien que j'aie examiné ces documents, ils ne sont pas liés à la question de la conduite de l'appelant, qui est ce qui est pertinent au moment de décider s'il y a eu inconduite au sens de la loi.

[14] J'ai aussi examiné les documents que l'appelant a déposés concernant les vaccins contre la COVID-19. Dans la présente affaire, on ne soutient pas que l'appelant a été congédié parce qu'il ne s'est pas fait vacciner. On dit plutôt que c'est parce qu'il a refusé de satisfaire aux exigences relatives aux tests. L'information sur les vaccins n'est

donc pas utile pour établir si l'appelant a respecté la politique de l'employeur. Il est évident qu'il n'a pas voulu se faire vacciner, et personne ne soutient qu'il devait le faire.

Observations

[15] L'appelant a soutenu que son employeur et le gouvernement agissaient illégalement en le harcelant et en le forçant à se faire vacciner contre la COVID-19. Il prétend que son employeur ne voulait pas le congédier, mais qu'il avait été forcé à le faire par le gouvernement.

[16] L'intimée a soutenu que l'appelant avait été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, et qu'il aurait dû savoir que cela entraînerait son congédiement.

Analyse

[17] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, je dois juger que l'appelant a fait preuve d'une conduite délibérée, et qu'il savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié¹.

[18] Une conduite volontaire est une conduite qui est consciente, délibérée et intentionnelle². Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une intention coupable pour que le comportement corresponde à une inconduite au sens de la loi³.

[19] Le rôle du Tribunal n'est pas d'évaluer l'efficacité des vaccins ou le caractère équitable de la politique de l'employeur. Il existe d'autres instances pour ces questions, comme les tribunaux des droits de la personne. Si l'appelant estime avoir été congédié injustement, il peut intenter une action en justice au titre de la législation sur les normes d'emploi. Aux fins de l'admissibilité à l'assurance-emploi, je suis limitée à examiner la

¹ Cela est énoncé dans la décision de la Cour d'appel fédérale *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

conduite de l'appelant et à établir si elle répond au critère relatif à l'inconduite énoncé dans la jurisprudence liée à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] Selon les documents déjà au dossier, je vois que l'employeur avait mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19. La politique exigeait que les personnes non vaccinées se soumettent à des tests de dépistage rapide de la COVID-19 deux fois par semaine, avec les tests fournis par l'entreprise.

[21] L'appelant a été avisé des exigences liées à la politique. Il a été informé qu'il serait congédié à compter du 22 octobre 2021, puis on lui a offert de l'aide pour satisfaire aux exigences liées aux tests afin qu'il puisse conserver son emploi. Il a cependant refusé cette aide. Il a continué de refuser les tests que lui offrait son employeur, alors il a été congédié.

[22] L'appelant a dit très clairement qu'il ne se ferait pas vacciner. Il a écrit qu'il ne ferait pas les tests [traduction] « d'écouvillon ». Lorsqu'il a été mis à pied, il ne s'était pas conformé à la politique de l'employeur et il n'avait pas l'intention de s'y conformer. Il n'y a pas de preuve ou de témoignage qu'il pourrait fournir qui changerait cela. Cette demande n'a donc aucune chance raisonnable de succès et je dois la rejeter.

Conclusion

[23] Le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'appel est donc rejeté sommairement.

Leanne Bourassa

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