



[TRADUCTION]

Citation : *KG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1306

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

Décision

Partie appelante :

K. G.

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 (460368) datée du 7 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Solange Losier

Mode d'audience :

Téléconférence

Date d'audience :

Le 7 juillet 2022

Personnes présentes à l'audience :

Appelant

Date de la décision :

Le 13 juillet 2022

Numéro de dossier :

GE-22-961

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu et qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et son congédiement). Par conséquent, le prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] K. G. est le prestataire dans cette affaire. Il avait un emploi de chauffeur. Son employeur l'a mis en congé sans solde, puis l'a congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 mise en place au travail. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi².

[4] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite³.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord, car le vaccin contre la COVID-19 est expérimental et les tests de dépistage sont inexacts et donnent de faux résultats⁴. Selon le prestataire, c'est l'employeur qui est coupable d'inconduite parce qu'il n'a pas consenti à son congé sans solde ni à son congédiement.

Question en litige

[6] Le prestataire a-t-il été suspendu et congédié en raison de son inconduite?

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 d'assurance-emploi.

² Voir la demande de prestations aux pages GD3-3 à GD3-22 du dossier d'appel.

³ Voir la décision initiale aux pages GD3-49 à GD3-50 ainsi que la décision découlant de la révision aux pages GD3-57 à GD3-58.

⁴ Voir les formulaires d'appel aux pages GD2-1 à GD2-13.

Analyse

[7] Une personne qui perd son emploi en raison de son inconduite ou qui le quitte volontairement sans justification n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi⁵.

[8] Une personne qui est suspendue en raison de son inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi⁶.

[9] Une personne qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi⁷.

[10] Pour établir si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire 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?

[11] J'estime que le prestataire a été mis en congé sans solde obligatoire le 28 octobre 2021, puis congédié le 1^{er} novembre 2021 parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de l'employeur sur la COVID-19. C'est ce que l'on peut constater dans le témoignage du prestataire et dans la lettre de cessation d'emploi au dossier⁸.

Quelle était la politique de l'employeur?

[12] Le 28 septembre 2021, l'employeur a mis en œuvre la [traduction] « Politique sur les mesures d'atténuation de la COVID-19 en Amérique du Nord ». L'objectif de cette politique est d'instaurer des mesures de sécurité améliorées visant à protéger le

⁵ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La partie prestataire est inadmissible sauf si sa suspension prend fin, si elle perd ou quitte volontairement son emploi, ou si elle accumule un nombre d'heures suffisant chez un autre employeur après le début de sa suspension.

⁷ Voir les articles 32(1) et 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La partie prestataire est inadmissible sauf si elle reprend son emploi, si elle le perd ou le quitte volontairement, ou si elle accumule un nombre d'heures suffisant chez un autre employeur.

⁸ Voir la lettre de congé sans solde aux pages GD3-41 à GD3-42, la lettre de cessation d'emploi aux pages GD3-43 à GD3-45 et les relevés d'emploi aux pages GD3-25 et GD3-27.

personnel et l'entreprise, conformément aux directives de santé publique et aux rapports faisant état d'une augmentation constante de la transmission de la COVID-19 et du nombre de cas dans les régions où l'entreprise exerce ses activités⁹. Une copie de la politique se trouve au dossier¹⁰.

[13] La politique n'exige pas la vaccination, mais demande aux membres du personnel de fournir leur statut vaccinal en matière de COVID-19 au plus tard le 4 octobre 2021¹¹. Toute personne qui n'est pas entièrement vaccinée ou qui choisit de ne pas communiquer son statut vaccinal serait considérée comme non vaccinée et tenue de participer au programme de test de dépistage rapide de l'entreprise¹².

[14] La politique prévoyait aussi des mesures d'adaptation pour des raisons médicales ou des motifs religieux, ou pour d'autres raisons fondées sur des motifs protégés.

La politique a-t-elle été communiquée au prestataire?

[15] Le prestataire convient que la politique lui a été communiquée de différentes façons. Il a participé à une téléconférence à l'échelle de l'entreprise le 17 septembre 2021, puis a vu un message de son employeur au sujet de la politique au travail. Il a également reçu un avis l'invitant à aller en ligne pour accepter les conditions de la politique, ce qu'il n'a pas fait.

[16] L'employeur a dit à la Commission que la politique a été communiquée au personnel lors d'une téléconférence à l'échelle de l'entreprise le 17 septembre 2021, par un message à grande échelle le 28 septembre 2021, par un avis envoyé le 28 septembre 2021, et que certains membres du personnel avaient eu des discussions individuelles avec l'employeur¹³.

⁹ Voir la page GD3-39.

¹⁰ Voir la politique aux pages GD3-34 à GD3-38.

¹¹ Voir la page GD3-39.

¹² Voir la page GD3-36.

¹³ Voir les pages GD3-31 à GD3-32.

Quelles étaient les conséquences du non-respect de la politique?

[17] La politique énonce : [traduction] « le non-respect de cette politique ou toute déclaration inexacte sur le statut vaccinal peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi¹⁴ ».

[18] L'employeur a dit à la Commission que les personnes qui ne se conformeraient pas à la politique seraient mises en congé sans solde pendant 72 heures, afin de leur donner le temps de réfléchir à leur décision, de poser des questions et de demander des précisions et des conseils à l'externe¹⁵. Avant la fin du congé de 72 heures, toute personne visée serait invitée à se conformer à la politique en participant au programme de test de dépistage rapide, ou bien à poursuivre le congé sans solde pour recevoir toutes les doses de vaccin et éviter les tests rapides.

[19] L'employeur a également dit à la Commission qu'après le congé sans solde de 72 heures, si une personne ne se conformait toujours pas à la politique, il y aurait cessation d'emploi sur-le-champ. Dans le cas du prestataire, l'employeur lui a donné 24 heures de plus après la fin d'emploi au cas où il changerait d'avis, comme l'indique la lettre de cessation d'emploi¹⁶.

[20] Le prestataire a déclaré que les ressources humaines lui ont dit qu'il serait suspendu pour non-respect de la politique. Il admet qu'il savait que des mesures disciplinaires seraient prises.

Y a-t-il une raison pour laquelle le prestataire n'a pas pu se conformer à la politique?

[21] Le prestataire a déclaré qu'il savait que la politique prévoyait des exemptions et des mesures d'adaptation pour des motifs précis, mais qu'il n'a pas été en mesure de présenter une demande à l'employeur. Il a expliqué qu'il devait accepter la politique

¹⁴ Voir la page GD3-37.

¹⁵ Voir les pages GD3-32 à GD3-33.

¹⁶ Voir la page GD3-45.

avant de présenter une demande d'exemption. Pour cette raison, il n'a pas pu demander une mesure d'adaptation.

[22] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire n'a pas demandé de mesure d'adaptation et que son refus de se conformer à la politique n'était pas fondé sur un motif de distinction illicite protégé par la législation sur les droits de la personne¹⁷.

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

[23] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la façon d'agir doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹⁸. Une inconduite peut aussi se présenter comme une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré¹⁹.

[24] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il ne faut pas nécessairement avoir une intention coupable (c'est-à-dire vouloir faire quelque chose de mal)²⁰.

[25] Il y a inconduite si une personne 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'elle soit congédiée pour cette raison²¹.

[26] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite²².

[27] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes.

¹⁷ Voir la page GD3-31.

¹⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

²⁰ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

²¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²² Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[28] Premièrement, je constate que la politique a été communiquée au prestataire plus d'une fois, qu'il connaissait les dates limites pour s'y conformer et qu'il aurait eu le temps de le faire. Plus précisément, le prestataire savait qu'il devait fournir son statut vaccinal à son employeur au plus tard le 4 octobre 2021, et que s'il ne se faisait pas vacciner, il devait accepter les tests rapides.

[29] Deuxièmement, j'estime que le prestataire a choisi de façon délibérée de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Après l'audience, il a fourni une copie d'un courriel qu'il a envoyé à son employeur le 31 octobre 2021. Il y mentionnait qu'il ne se conformerait pas à la politique et qu'il refusait la vaccination et les tests²³.

[30] C'était un choix intentionnel de sa part. Les tribunaux ont déjà établi qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁴.

[31] Troisièmement, je constate que le prestataire savait (ou aurait dû savoir) que les conséquences du non-respect de la politique seraient un congé sans solde ou une suspension et un congédiement. Le prestataire a été avisé des conséquences les 28 septembre et 28 octobre 2021, et elles se trouvaient également dans la politique²⁵.

[32] Quatrièmement, le prestataire n'était pas exempté de la politique. L'employeur a confirmé qu'il n'a demandé aucune exemption²⁶.

[33] Je ne suis pas convaincue de l'argument du prestataire selon lequel il n'a pas été en mesure de demander une exemption parce qu'il devait d'abord accepter la politique. Le prestataire aurait pu demander une exemption et une mesure d'adaptation comme le prévoyait la politique. Je remarque qu'il a envoyé un courriel à l'employeur au sujet de

²³ Voir les pages GD6-1 à GD6-2. Il s'agit d'un document postérieur à l'audience que j'ai accepté parce qu'il était pertinent. La Commission l'a également reçu.

²⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

²⁵ Voir les pages GD3-39 à GD3-40; GD3-34 à GD3-38; GD3-41 à GD3-42.

²⁶ Voir la page GD3-31.

son refus et qu'il aurait pu demander une mesure d'adaptation à ce moment-là²⁷. De plus, l'employeur a écrit que les membres du personnel devaient communiquer avec leur partenaire de ressources humaines pour demander une mesure d'adaptation au travail²⁸.

[34] Enfin, je reconnais de façon générale que l'employeur peut élaborer et imposer des politiques au travail. Dans le cas présent, l'employeur a imposé une politique vaccinale liée à la pandémie de COVID-19. C'est donc devenu une condition d'emploi. Le prestataire a enfreint la politique en décidant de ne pas s'y conformer, ce qui a nui à sa capacité de remplir ses obligations envers son employeur.

[35] La *Loi sur l'assurance-emploi* vise à indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi involontairement et qui sont sans travail. La perte d'un emploi assuré ou la suspension de cet emploi doit être involontaire²⁹. Dans la présente affaire, ce n'était pas involontaire, car ce sont les actions du prestataire qui ont mené à son congédiement.

Qu'en est-il des autres arguments du prestataire?

[36] Voici quelques autres arguments du prestataire :

- a) Il ne consent pas à recevoir un vaccin expérimental.
- b) Les tests donnent de faux résultats et ne sont pas fiables.
- c) Sa santé passe avant son emploi, et ses antécédents médicaux sont confidentiels.
- d) L'employeur a dépassé les limites en imposant la politique. Elle est contraire à la loi et injuste.
- e) Il n'a reçu aucune indemnité de départ.

²⁷ Voir la page GD6-1.

²⁸ Voir la page GD3-39.

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

- f) Il n'a pas pu bénéficier d'une mesure d'adaptation de la part de l'employeur.
- g) La politique va à l'encontre de la *Loi sur la non-discrimination génétique*.
- h) Il travaille seul dans un camion et n'a aucun contact avec d'autres personnes, alors il n'était pas un danger pour qui que ce soit.
- i) La politique n'était pas une condition de son emploi.

[37] Il a déjà été établi en cour que le Tribunal ne peut pas décider si un congédiement ou une sanction est justifié. Son rôle est plutôt de décider si la façon d'agir d'une partie prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁰. J'ai déjà décidé que la façon d'agir du prestataire constituait une inconduite selon la *Loi*.

[38] J'ai pris connaissance des autres arguments du prestataire, mais je n'ai pas le pouvoir de trancher en la matière. Le recours du prestataire est d'intenter une action en justice ou devant tout autre tribunal compétent pour examiner ses arguments particuliers.

Conclusion

[39] Le prestataire avait le choix et a décidé de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Ce choix a donné un résultat indésirable, soit un congé sans solde obligatoire ou une suspension, puis un congédiement.

[40] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[41] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Solange Losier

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

³⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.