



[TRADUCTION]

Citation : *BJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1531

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

Décision

Appelant : B. J.
Représentant : J. R.
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 (457392) datée du 18 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 21 septembre 2022
Personne présente à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Date de la décision : Le 10 octobre 2022
Numéro de dossier : GE-22-1447

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour la période pendant laquelle il était en arrêt de travail¹.

Aperçu

[3] B. J. est le prestataire dans la présente affaire. Il a travaillé comme technicien d'outillage pour un fabricant. L'employeur a placé le prestataire en « congé sans solde obligatoire » parce qu'il ne respectait pas sa politique de vaccination contre la COVID-19 au travail. Il a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi².

[4] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a été suspendu en raison d'une inconduite³.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la politique de l'employeur selon laquelle il ne voulait pas fournir ses renseignements médicaux personnels. L'employeur a également omis de répondre à ses questions, de sorte qu'il n'y a pas eu de consentement éclairé. De plus, il affirme avoir été mis en congé sans solde à tort.

¹ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*; le prestataire a repris le travail le 27 juin 2022, de sorte que l'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi est supprimée à compter du 24 juin 2022.

² Voir la demande de prestations d'assurance-emploi aux pages GD3-3 à GD3-14.

³ Voir la décision initiale aux pages GD3-19 et GD3-20 et la décision de révision aux pages GD3-81 et GD3-82.

Question que je dois examiner en premier

J'ai demandé des renseignements supplémentaires à la Commission

[6] Avant l'audience, j'ai écrit à la Commission pour lui demander des renseignements supplémentaires. J'ai noté qu'ils ont fait référence à la politique de l'employeur, mais qu'ils n'en avaient pas fourni de copie⁴. J'ai également écrit qu'il y avait des dates contradictoires dans le dossier concernant le début du congé sans solde du prestataire. Enfin, je leur ai demandé de présenter des observations sur la question de savoir si l'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi devrait se poursuivre après le retour du prestataire au travail.

[7] La Commission a répondu par écrit qu'elle n'avait pas de copie de la politique.⁵ Ils soutiennent que son congé sans solde a commencé le 5 décembre 2021, mais que les prestations d'assurance-emploi ont été refusées seulement à compter de la semaine du 10 janvier 2022 (compte tenu de sa demande de prestations d'assurance-emploi)⁶.

[8] La Commission soutient également que si le prestataire a repris le travail le 27 juin 2022, son inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi devrait prendre fin le 24 juin 2022. Une copie de la réponse de la Commission a été transmise au prestataire.

Le prestataire a présenté des documents après l'audience

[9] À l'audience, le prestataire a parlé de quelques documents, dont une lettre datée du 13 décembre 2021, une copie de son horaire de travail et des arguments écrits à l'appui de sa thèse.

[10] Comme ces documents étaient pertinents, je lui ai demandé de les soumettre après l'audience. Le prestataire a présenté les documents susmentionnés au Tribunal

⁴ Voir l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* aux pages GD8-1 à GD8-3.

⁵ Voir la réponse de la Commission à la page GD9-1.

⁶ La demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire a été présentée le 8 janvier 2022 aux pages GD3-3 à GD3-14.

et ils ont été communiqués à la Commission⁷. Aucune réplique n'a été reçue à la date de la présente décision.

Question en litige

[11] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[12] Le prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite ou qui quitte volontairement son emploi sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁸.

[13] Les prestataires qui sont suspendus de leur emploi en raison de leur inconduite ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁹.

[14] Les prestataires qui prennent volontairement une période de congé sans justification ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹⁰.

[15] Pour répondre à la question de savoir si le prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite, je dois trancher deux questions. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a cessé de travailler. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il cessé de travailler?

[16] Les parties conviennent que le prestataire a été mis en congé obligatoire et sans solde parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19

⁷ Voir les pages GD12-1 à GD12-8.

⁸ Article 30 de la *Loi*.

⁹ Voir l'article 31 de la *Loi*; sauf s'ils atteignent la fin de leur période de suspension, qu'ils perdent leur emploi ou le quittent volontairement ou qu'ils accumulent suffisamment d'heures chez un autre employeur après le début de la suspension.

¹⁰ Voir les articles 32(1) et 32(2) de la *Loi*; à moins qu'ils ne reprennent leur emploi, qu'ils perdent leur emploi ou le quittent volontairement ou qu'ils cumulent un nombre suffisant d'heures auprès d'un autre employeur.

au travail. Toutefois, elles ne s'entendent pas sur le moment du début du congé sans solde du prestataire.

[17] La Commission affirme que le congé sans solde a commencé le 5 décembre 2021 parce que son dernier jour de travail était le 4 décembre 2021¹¹.

[18] Le prestataire a déclaré qu'il a pris un congé de maladie du 6 au 18 décembre 2021 en raison de son stress après avoir parlé à son médecin¹². Après cette date, il a dit qu'il devait être en congé de Noël payé.

[19] Le prestataire a expliqué qu'il avait tenté de reprendre le travail au début de janvier 2022, mais qu'il avait essuyé un refus. Il est revenu le 5 ou le 6 janvier 2022 et on lui a dit qu'il était en congé sans solde. Il a appris que l'employeur l'avait mis en congé sans solde à compter du 18 décembre 2021, de sorte que l'employeur refusait de le payer pour la période des Fêtes. Il a déposé un grief à ce sujet auprès de son syndicat.

[20] Le prestataire soutient qu'il ignorait qu'il avait été mis en congé sans solde avant le 5 ou le 6 janvier 2022. Il n'a reçu de son employeur pendant son congé de maladie du 6 au 18 décembre 2021 ou pendant la période des Fêtes aucune correspondance indiquant qu'il était en congé sans solde. Il s'attendait à pouvoir reprendre le travail dès le début de janvier 2022.

[21] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire était en congé de maladie du 6 au 18 décembre 2021. Il a ensuite été mis en congé sans solde parce qu'il n'avait pas respecté leur politique de vaccination¹³. La lettre du syndicat mentionnait que le prestataire avait tenté de se présenter au travail le 5 janvier 2022 pour obtenir une autorisation médicale et qu'on lui avait remis sa lettre de vaccination finale le mettant en congé sans solde¹⁴.

¹¹ Voir la page GD9-1.

¹² Le prestataire a déjà dit à la Commission que son congé pour cause de stress avait commencé le 4 décembre 2021 — voir le document RSDP à la page GD3-23.

¹³ Voir les documents RSDP aux pages GD3-17 et GD3-75.

¹⁴ Voir les pages GD6-1 et GD6-2.

[22] Le relevé d'emploi révèle que son dernier jour payé était le 4 décembre 2021 et que le code indiqué est « maladie ou blessure »¹⁵.

[23] Le témoignage du prestataire sur cette question ne m'a pas convaincu pour les motifs suivants.

[24] Premièrement, une lettre au dossier datée du 29 novembre 2021 mentionne qu'elle a été remise en main propre au prestataire et qu'il a reconnu avoir reçu la lettre au travail¹⁶. La lettre mentionne que le non-respect de la politique d'ici le 12 décembre 2021 entraînera une mise en congé sans solde immédiate.

[25] Deuxièmement, le prestataire a présenté une copie de son horaire de travail pour confirmer qu'il y figurait toujours en janvier 2022, de sorte qu'il ignorait qu'il avait été mis en congé sans solde. Toutefois, l'horaire de travail qu'il a soumis ne montre pas clairement les dates ou les mois et l'autre document qu'il a présenté mentionne janvier « 2021 », qui était antérieur aux événements en l'espèce¹⁷.

[26] Troisièmement, j'ai préféré la déclaration de l'employeur à la confirmation par la Commission que le prestataire a été mis en congé sans solde après la fin de son congé de maladie, ce qui l'a rendue effective le 19 décembre 2021. Cela explique également pourquoi il n'a pas été payé pour la période des Fêtes, ce que le prestataire a contesté depuis.

[27] Compte tenu de ce qui précède, le témoignage du prestataire ne m'a pas convaincue qu'il n'avait aucune idée que l'employeur l'avait mis en congé sans solde jusqu'à ce qu'il tente de reprendre le travail au début de janvier 2022. Même s'il était en congé de maladie du 6 au 18 décembre 2021, il savait que la date limite pour se conformer à la politique était le 12 décembre 2021 et qu'un défaut de se conformer entraînerait un congé sans solde. La lettre mentionne qu'il serait mis en congé sans solde s'il ne s'y conformait pas, de sorte qu'il aurait dû le savoir. S'il n'était pas certain

¹⁵ Voir les pages GD3-15 et GD3-16.

¹⁶ Voir la lettre du 29 novembre 2021 aux pages GD3-60 et GD3-61.

¹⁷ Voir les pages GD12-5, GD12-7 et GD12-8.

du statut de son emploi après la fin de son congé de maladie, il aurait pu communiquer avec son employeur pour le confirmer.

[28] **Par conséquent, je conclus qu'il était plus probable que le contraire que le prestataire ait été mis en congé sans solde obligatoire le 19 décembre 2021 (après la fin de son congé de maladie).** Les parties conviennent qu'il a pris un congé sans solde parce que le prestataire n'a pas respecté les modalités énoncées dans la politique de vaccination de l'employeur contre la COVID-19.

Quelle était la politique de l'employeur?

[29] L'employeur a mis en œuvre une « *Politique obligatoire de déclaration de la COVID-19 et de vaccination contre la COVID-19* » (politique) le 19 octobre 2021. Le prestataire a présenté une copie de la politique au Tribunal et elle est incluse au dossier¹⁸.

[30] La politique mentionne qu'elle vise à soutenir et à renforcer les efforts continus de santé publique en matière de vaccination, comme mesure essentielle d'atténuation de la COVID-19¹⁹.

[31] La politique exige ce qui suit du personnel :

- a) À compter du 19 octobre 2021, tout le personnel doit répondre à un sondage confidentiel sur la vaccination.
- b) Depuis le 12 décembre 2021, tout le personnel doit être entièrement vacciné²⁰ contre la COVID-19 avant de se présenter au lieu de travail (sous réserve des exemptions de la politique).

¹⁸ Voir la politique aux pages GD10-2 à GD10-6.

¹⁹ Voir la page GD10-2.

²⁰ « Entièrement vacciné » est défini dans la politique à la page GD10-2.

[32] La politique prévoit que le personnel en congé autorisé doit répondre au sondage et être entièrement vacciné (ou bénéficiaire d'une exemption approuvée) à la fin de son congé²¹.

[33] La politique prévoyait également des exemptions et des mesures d'adaptation, y compris des exemptions médicales et religieuses²². La politique mentionne également des exemptions spéciales.

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

[34] Je conclus que la politique a été communiquée au prestataire le 14 octobre 2021. Les parties conviennent que la politique a été communiquée. Cela n'est pas contesté entre les parties.

[35] Le prestataire a dit avoir entendu des rumeurs au sujet de la politique en octobre 2021. Le prestataire a écrit que la politique avait été annoncée le 14 octobre 2021²³. Il a reçu une copie de la politique ainsi que la lettre datée du 29 novembre 2021 décrivant les exigences de la politique et la date limite²⁴.

Quelles ont été les conséquences du non-respect de la politique?

[36] La politique prévoit qu'un membre du personnel qui ne se conforme pas à la politique sera assujéti à l'une ou l'autre des mesures suivantes ou à une combinaison de ces mesures : *cessation d'emploi pour un motif valable, perte ou réduction des avantages sociaux, congé sans solde, lettre officielle au dossier, discussion sur la sécurité et la conformité*²⁵.

²¹ Voir la page GD10-2.

²² Voir les pages GD10-3 et GD10-4.

²³ Voir la page GD2-8.

²⁴ Voir la lettre du 29 novembre 2021 aux pages GD3-60 et GD3-61 et la politique aux pages GD10-2 à GD10-6.

²⁵ Voir la page GD10-4.

[37] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été mis en congé sans solde après la fin de son congé de maladie le 18 décembre 2021²⁶.

[38] La lettre du 29 novembre 2021 mentionne que le non-respect de la politique d'ici le 12 décembre 2021 entraînera une mise en congé sans solde immédiate²⁷. Le dossier renferme une autre lettre datée du 13 décembre 2021, mais le prestataire a dit qu'il n'avait reçu cette lettre qu'en janvier 2022, alors qu'il a tenté de reprendre le travail²⁸.

[39] J'ai demandé au prestataire ce qui pourrait se produire à son avis s'il ne se conformait pas à la politique. Le prestataire a déclaré qu'il n'était pas tout à fait certain des conséquences parce que la politique prévoyait cinq options différentes.

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

[40] Comme il a été mentionné précédemment, la politique prévoyait une exemption et un accommodement pour des raisons médicales, des motifs religieux et des exemptions spéciales. On peut y lire que les demandes seront examinées par les Ressources humaines ainsi que par la direction médicale et la haute direction²⁹.

[41] Le prestataire a témoigné qu'il était au courant des exemptions prévues dans la politique, mais qu'il n'en a pas demandé à son employeur. Cela correspond à sa discussion précédente avec la Commission³⁰. De plus, l'employeur a parlé à la Commission et a confirmé qu'il n'avait pas demandé d'exemption de la politique³¹.

²⁶ Voir les pages GD3-75 et GD3-76.

²⁷ Voir la lettre du 29 novembre 2021 aux pages GD3-60 et GD3-61.

²⁸ Voir la lettre du 13 décembre 2021 à la page GD10-4.

²⁹ Voir les pages GD10-3 et GD10-4.

³⁰ Voir les documents RSDP à la page GD3-23.

³¹ Voir les documents RSDP à la page GD3-75.

Est-ce une inconduite selon la loi — la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[42] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³². L'inconduite comprend aussi une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré³³.

[43] Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (autrement dit, qu'il ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi³⁴.

[44] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il existait une possibilité réelle d'être suspendu à cause de cela³⁵.

[45] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer que, selon toute vraisemblance, le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite³⁶.

[46] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[47] Premièrement, je conclus que la politique a été communiquée pour la première fois vers le 14 octobre 2021 et qu'il était au courant de la date limite du 12 décembre 2021 pour se conformer. De plus, le prestataire a eu assez de temps pour se conformer à la politique.

[48] Deuxièmement, je conclus que le prestataire a volontairement et consciemment choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. La politique exigeait que les membres du personnel soient entièrement vaccinés au plus tard le 12 décembre 2021. Comme il ne se sentait pas à l'aise de fournir ses renseignements

³² Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³³ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

³⁴ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

³⁵ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁶ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

médicaux à son employeur, il a choisi de ne pas s'y conformer. Pour cette raison, l'employeur a établi qu'il n'était pas vacciné et qu'il ne respectait pas leur politique.

[49] C'était un choix délibéré qu'il a fait. Le tribunal a déjà déclaré qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Lo*³⁷.

[50] Troisièmement, je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir que les conséquences de ne pas s'y conformer mèneraient à un congé sans solde. Les conséquences lui ont été clairement communiquées par lettre datée du 29 novembre 2021. La politique elle-même prévoyait un congé sans solde comme conséquence.

[51] Son témoignage ne m'a pas convaincue qu'il croyait que l'employeur [traduction] « abandonnerait » tout et le laisserait continuer à travailler. La preuve démontre que l'employeur avait l'intention de le mettre en congé sans solde s'il ne s'y conformait pas au plus tard le 12 décembre 2021. Il devait tout de même respecter la politique, même s'il était en congé de maladie du 6 au 18 décembre 2021.

[52] Quatrièmement, je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était exempté de la politique. Le prestataire n'a pas demandé à l'employeur d'être exempté de la politique, même s'il avait de graves préoccupations médicales au sujet de la vaccination contre la COVID-19.

[53] La Commission ontarienne des droits de la personne a affirmé que le vaccin demeure volontaire, mais qu'exiger la vaccination et la présentation d'une preuve de vaccination afin de protéger les travailleurs dans un lieu de travail ou les personnes qui reçoivent des services est permis en règle générale en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario³⁸, pour autant que des protections soient mises en place pour

³⁷ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

³⁸ Voir le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

veiller à ce que les personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner pour des raisons protégées par le *Code* puissent obtenir une mesure d'adaptation raisonnable³⁹.

[54] Enfin, je reconnais généralement que l'employeur peut décider d'établir et d'imposer des politiques en milieu de travail. En l'espèce, l'employeur a imposé une politique de vaccination en raison de la pandémie de COVID-19. C'est donc devenu une condition de son emploi lorsqu'ils ont instauré la politique. Le prestataire a enfreint la politique lorsqu'il a choisi de ne pas s'y conformer et cela a nui à sa capacité d'exercer ses fonctions au travail et auprès de l'employeur.

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

[55] Le prestataire a soulevé d'autres arguments pour étayer sa position. En voici quelques-uns :

- a) Il n'était pas disposé à communiquer ses renseignements médicaux à son employeur.
- b) L'employeur n'a pas répondu à ses questions et préoccupations.
- c) Il n'y a pas eu de consentement éclairé.
- d) L'employeur a eu recours à la coercition et à des menaces de licenciement.
- e) L'employeur n'était pas responsable des effets indésirables de la vaccination.
- f) Elle était contraire à la *Loi sur la non-discrimination génétique*, au Code de Nuremberg et au *Code criminel*.

[56] La cour a affirmé que le Tribunal ne peut décider si le congédiement ou la pénalité était justifié. Le Tribunal doit décider si la conduite du prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi*⁴⁰. J'ai déjà conclu que la conduite du prestataire

³⁹ 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%E2%80%99exigence-de-vaccination-et-de-preuve-de-vaccination.

⁴⁰ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

constitue effectivement de l'inconduite en application de la *Loi*, même s'il n'avait pas d'intention malveillante.

[57] Je reconnais les arguments supplémentaires du prestataire, mais son recours consiste à intenter une action en justice, ou de recourir à tout autre tribunal qui pourrait traiter de ses arguments particuliers⁴¹. Je note que le prestataire a déposé un grief syndical pour le congé sans solde et le défaut de l'employeur de le payer pendant la période des Fêtes. Il attend de connaître l'état de ce grief.

Conclusion

[58] Le prestataire avait le choix et a décidé de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Ce choix a donné lieu à un résultat indésirable, un congé sans solde obligatoire.

[59] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[60] Toutefois, puisque le prestataire a repris le travail le 27 juin 2022, je conclus que l'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi devrait prendre fin⁴². La Commission convient qu'elle devrait prendre fin le jour de semaine précédant le 24 juin 2022⁴³.

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

Solange Losier

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

⁴¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

⁴² Voir les pages GD6-3 et GD6-4.

⁴³ Voir la page GD9-1.