



[TRADUCTION]

Citation : *BH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1240

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Appelant : B. H.

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 (470557) datée du 17 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Date de la décision : Le 18 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1902

Décision

[1] L'appel du prestataire est rejeté de façon sommaire parce qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès¹.

[2] Le prestataire n'a présenté aucun argument et n'a fourni aucune preuve qui me permettrait d'accueillir son appel. La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Le prestataire était au courant des exigences de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences d'une non-conformité, et il ne s'est pas conformé.

[3] Le prestataire est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[4] L'employeur du prestataire a adopté une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. Tous les employés devaient être entièrement immunisés contre la COVID-19 au plus tard le 1^{er} décembre 2021. Des exceptions fondées sur des raisons médicales ou religieuses vérifiées pourraient être autorisées.

[5] Le prestataire a demandé une exemption fondée sur des motifs religieux. L'employeur a rejeté sa demande d'exemption. Le prestataire est demeuré non vacciné et a été suspendu sans solde.

[6] La Commission a accepté les raisons de l'employeur pour lesquelles le prestataire ne travaillait plus. Elle a conclu que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite. Pour cette raison, la Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[7] Le prestataire est en désaccord avec la décision de la Commission. Il affirme qu'il n'a jamais commis d'acte d'« inconduite » lorsqu'il travaillait pour son employeur. Le prestataire affirme avoir suivi la politique en demandant une exemption pour des motifs religieux. Selon lui, le fait que l'entreprise a refusé sa demande d'exemption et l'a

¹ Dans la présente décision, l'appelant est appelé le prestataire et l'intimée est appelée la Commission.

suspendu sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à ce qui pourrait être une violation des droits de la personne et de l'emploi, soit subir une procédure médicale expérimentale sans son consentement pleinement éclairé, est sans précédent. Il affirme que le fait d'être accusé d'inconduite par son employeur et maintenant par Service Canada parce qu'il ne s'est pas conformé à une procédure médicale expérimentale obligatoire est, à son avis, une mesure excessive flagrante compte tenu de ses propres antécédents professionnels et de son éthique de travail, nonobstant ses croyances religieuses et ses droits, qui, selon lui, ont également été violés en l'espèce. Le prestataire croit qu'il y a inconduite de la part de son employeur et que Service Canada perpétue cette inconduite en lui refusant des prestations d'assurance-emploi.

Questions que je dois examiner en premier

– L'employeur n'est pas mis en cause

[8] Il arrive parfois que le Tribunal envoie à l'ancien employeur d'un prestataire une lettre dans laquelle il demande s'il souhaite être mis en cause dans l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a envoyé une lettre à l'employeur. Ce dernier n'y a pas répondu.

[9] Pour être mis en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas ajouter l'employeur comme mis en cause dans le présent appel, car rien dans le dossier ne me laisse croire que ma décision imposerait une obligation juridique à l'employeur.

– Le Tribunal a donné avis de son intention de rejeter l'appel de façon sommaire

[10] Avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois aviser le prestataire par écrit. Je dois lui donner un délai raisonnable pour présenter des observations sur la question de savoir si je devrais rejeter l'appel de façon sommaire².

[11] Le personnel du Tribunal a envoyé une lettre au prestataire le 21 septembre 2022. Dans cette lettre, j'ai expliqué pourquoi j'envisageais de rejeter son

² Article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

appel de façon sommaire. Je lui ai demandé de répondre à la lettre au plus tard le 5 octobre 2022.

[12] Le prestataire a répondu à ma lettre et j'ai tenu compte de sa réponse pour rendre ma décision.

Analyse

[13] Je dois rejeter l'appel de façon sommaire si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès³.

[14] L'absence d'une chance raisonnable de succès signifie qu'il est clair et évident que l'appel est voué à l'échec, peu importe l'argument ou la preuve que le prestataire pourrait présenter à une audience⁴.

[15] La question **n'est pas** de savoir si l'appel doit être rejeté après une étude des faits, de la jurisprudence et des arguments des parties. La question est plutôt de savoir si l'appel est voué à l'échec, peu importe la preuve ou les arguments qui pourraient être présentés à une audience⁵.

[16] La loi prescrit que le prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Cela s'applique, que l'employeur l'ait suspendu ou congédié⁶.

[17] Pour décider si le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite, je dois trancher deux points. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a été suspendu. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

³ Article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Pour en arriver à cette interprétation, je me fonde sur les décisions suivantes : *AP c ministre de l'Emploi et du Développement social*, [2022 TSS 83](#); *LB c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, [2021 TSS 773](#); *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, [2020 TSS 951](#); *DV c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, [2020 TSS 977](#).

⁵ C'est ce que le Tribunal a expliqué dans *AZ c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2018 TSS 298.

⁶ Articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Le terme « inconduite » n'est pas défini dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Toutefois, les tribunaux ont établi une définition du terme.

[19] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁷. L'inconduite comprend aussi une conduite si téméraire qu'elle est presque délibérée⁸. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁹.

[20] Il y a inconduite si le prestataire savait ou qu'il 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 congédié à cause de cela¹⁰.

[21] Les tribunaux ont déclaré que cette inconduite comprend un manquement à une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail¹¹. Une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite¹².

[22] La conduite de l'employeur n'est pas une considération pertinente pour l'application de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'analyse porte plutôt sur les actes ou omissions du prestataire et sur la question de savoir s'il s'agit d'une inconduite au sens de l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹³.

[23] Il ne m'appartient pas de trancher les questions de savoir si l'employeur du prestataire a violé le code provincial des droits de la personne ou le code du travail ou qu'il a congédié le prestataire de façon déguisée¹⁴. Je ne rends aucune décision sur la question de savoir si le prestataire a un recours sous le régime du code provincial des

⁷ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁹ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

¹⁰ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir *Canada (Procureur général) c Brissette* 1993 CanLII 3030 (CAF) et *Canada (PG) c Lemire*, 2010 CAF 314.

¹² Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94; voir aussi *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

¹³ *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁴ *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

droits de la personne ou de toute autre loi. Je ne peux que déterminer si les actions du prestataire constituaient une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite¹⁵.

[25] La Commission affirme qu'elle a conclu que le refus du prestataire de se faire vacciner conformément à la politique obligatoire de l'employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que le prestataire était au courant de la politique et comprenait que le défaut de s'y conformer pouvait entraîner son licenciement. Elle affirme qu'il existe une corrélation directe entre le refus du prestataire de se conformer à la politique de vaccination et sa suspension. La Commission affirme que le refus du prestataire de se conformer à la politique est volontaire et délibéré et qu'il prouve donc l'existence d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[26] Dans son appel devant le Tribunal, le prestataire a écrit qu'il avait toujours suivi et respecté la politique de l'employeur et qu'il n'avait jamais été accusé ou réprimandé pour inconduite, sauf dans ce « seul » cas. Il a suivi la politique de l'entreprise qui lui permettait de demander une exemption fondée sur des motifs religieux. Il a écrit qu'une fois sa demande d'exemption motifs religieux refusée, il a été placé dans la position délicate de faire fi de ses croyances religieuses en acceptant la procédure médicale obligatoire pour conserver son emploi ou de maintenir ses croyances religieuses et d'accepter que son non-respect de la politique entraînerait possiblement des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Le prestataire a écrit que l'accusation d'inconduite par son employeur et Service Canada était une mesure excessive flagrante compte tenu de ses antécédents professionnels et de son éthique de travail nonobstant ses croyances religieuses et ses droits, qui, selon lui, ont également été violés en l'espèce. Le prestataire croit qu'il y a inconduite de la part de son employeur et que

¹⁵ *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

Service Canada perpétue cette inconduite en lui refusant des prestations d'assurance-emploi.

[27] Dans sa réponse à l'avis d'intention du Tribunal de rejeter l'appel de façon sommaire, le prestataire a écrit qu'il n'avait pas abandonné son emploi, car son employeur avait procédé à un congédiement déguisé le 22 décembre 2021. Le prestataire a écrit qu'il n'avait pas délibérément ou avec défiance fait fi des politiques de son employeur relatives à la COVID-19 dans la mesure où elles se rapportaient à des questions extérieures de santé et de sécurité. Il a fait valoir que si on avait exigé qu'il passe des tests de dépistage rapide pour s'acquitter de ses fonctions, il aurait fort probablement participé, même si le processus était très invasif, partial et sélectif. Le prestataire a déclaré que ce n'est que lorsque l'entreprise a imposé une mesure de sécurité interne qui allait à l'encontre de son autonomie corporelle qu'il a demandé des mesures de rechange, qui, dans son cas, comprenaient la présentation d'une demande d'exemption pour des motifs religieux, qui a été refusée dans une lettre type.

[28] Le prestataire a fait valoir que la nouvelle politique de sécurité a entraîné une modification importante des tâches professionnelles, à savoir, notamment, l'injection d'un vaccin autorisé à des fins d'urgence dans l'intérêt de l'emploi. Le prestataire a fait valoir que son employeur a exercé des pressions indues sur lui pour qu'il quitte son emploi en harcelant constamment des employés non vaccinés comme lui pour qu'ils se fassent vacciner. Le prestataire a écrit que son employeur avait procédé à un congédiement déguisé. Il a dit que son employeur a apporté des modifications importantes aux modalités de son contrat de travail sans son accord en imposant une politique de vaccination. Il a écrit que le nombre de jours de suspension n'était pas indiqué, bien que les politiques de l'employeur prévoient une durée maximale de 30 jours à cet égard. Le prestataire a considéré que le défaut de l'entreprise de communiquer avec lui après 30 jours constituait un congédiement. Son employeur a communiqué avec lui en mars 2022 pour qu'il revienne au travail, mais il n'a pas répondu sur les conseils de son avocat.

[29] À l'appui de sa position, le prestataire a présenté une lettre envoyée le 6 juin 2022 par le Centre juridique pour les libertés constitutionnelles à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap, accompagnée d'une note d'information portant la même date.

[30] Je ne remets pas en question l'authenticité des croyances du prestataire. Comme il a été mentionné précédemment, il ne m'appartient pas de déterminer si le refus de la demande d'exemption du prestataire par l'employeur constituait une violation du code provincial des droits de la personne ou de toute autre loi¹⁶. Il ne m'appartient pas non plus de déterminer s'il a été congédié de façon déguisée, car ce terme se rapporte au droit du travail canadien et à la common law. Cela s'explique par le fait que le critère relatif au « motif valable » utilisé dans ces instances et dans les dossiers d'arbitrage est différent du critère juridique qui est appliqué pour décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁷. Il existe d'autres tribunaux et d'autres instances où le prestataire peut faire valoir ces prétentions.

[31] Lorsque j'applique la loi et les critères juridiques susmentionnés, je ne peux que conclure que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Cela s'explique par le fait que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il ne peut présenter aucun argument ou élément de preuve qui m'amènerait à tirer une conclusion différente.

[32] Le dossier d'appel montre que l'employeur du prestataire a donné avis d'une politique le 23 septembre 2021. La politique s'appliquait à tous les employés. À compter du 1^{er} décembre 2021, tous les employés devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19. La politique prévoyait une exemption à la politique pour des raisons

¹⁶ Les tribunaux ont déclaré que, dans les cas d'exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite, l'analyse porte sur l'acte ou l'omission du prestataire, et que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent. Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁷ Le critère juridique relatif à l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* est expliqué ci-dessus. Il n'exige pas ni ne met en présence une décision sur la question de savoir si la suspension ou le congédiement était la sanction appropriée.

médicales ou religieuses vérifiées. Après le 1^{er} décembre 2021, les tests rapides ne seraient pas acceptés comme solution de rechange à la vaccination.

[33] Le dossier d'appel montre que l'employeur a adopté une politique de vaccination obligatoire le 28 septembre 2021. Suivant cette politique, tous les employés devaient être entièrement vaccinés au plus tard le 1^{er} décembre 2021. Les employés qui n'ont pas fourni une preuve d'immunisation, qui n'étaient pas encore entièrement immunisés ou qui ne pouvaient pas fournir une preuve des résultats de tests rapides approuvés n'étaient pas autorisés sur le lieu de travail.

[34] Le dossier d'appel contient des diagrammes produits par l'employeur pour montrer l'application de la politique sur la COVID-19 au personnel de bureau et au personnel sur le terrain, aux exploitants, aux entrepreneurs contractuels et au personnel embauché selon une entente de services professionnels. Ces diagrammes datent du 28 septembre 2021. Ils montrent que l'employé qui ne fournit pas de preuve d'immunisation ne sera pas autorisé à circuler sur la propriété de l'entreprise. Les diagrammes indiquent également que si un employé n'était pas admissible à une exemption (médicale ou religieuse) et qu'il refusait de fournir des dossiers d'immunisation ou de se faire vacciner, les processus de mesures disciplinaires seraient suivis.

[35] Un document de foire aux questions (FAQ) a également été publié par l'employeur le 28 septembre 2021. Ce document mentionnait que les demandes d'exemption ou de mesures d'adaptation raisonnables devaient être soumises au plus tard le 15 novembre 2021 et précisait les renseignements requis pour les demandes fondées sur des motifs religieux. Selon la FAQ, les personnes qui choisissent de ne pas se conformer devront faire face à des mesures disciplinaires progressives au cas par cas. La FAQ mentionnait que les modalités de travail à domicile étaient temporaires et que le refus de divulguer le statut vaccinal ou de se faire vacciner n'est pas une raison acceptable de poursuivre le travail à domicile.

[36] Le dossier d'appel montre que le prestataire a soumis un formulaire d'exemption de vaccination daté du 14 novembre 2021. Il a demandé une exemption pour motifs

religieux. L'employeur a rejeté la demande dans une lettre qu'il a envoyée au prestataire le 23 novembre 2021. Dans cette lettre, il a demandé au prestataire de revoir sa position et de [traduction] « se conformer à la politique, qui sera strictement appliquée relativement à votre emploi ».

[37] Le dossier d'appel montre que l'employeur a envoyé une lettre au prestataire le 21 décembre 2021. Selon cette lettre, le prestataire ne se conformait pas aux exigences de l'employeur en matière de vaccination contre la COVID-19. L'employeur a suspendu le prestataire sans solde à compter du 22 décembre 2021 parce qu'il ne se conformait pas à sa politique.

[38] Le dossier d'appel montre que le prestataire a parlé à un agent de Service Canada le 5 avril 2022. Il a dit à l'agent que la vaccination allait à l'encontre de ses croyances religieuses. Il a confirmé avoir été averti de l'obligation de se faire vacciner. À son avis, c'était autour du 23 septembre 2021. Le prestataire a déclaré que l'employeur a dit aux employés en mai 2021 qu'il n'y aurait pas d'obligation de vaccination, mais qu'il a ensuite changé d'avis en septembre. Selon lui, l'employeur lui a dit et a dit à d'autres employés en des termes très clairs ce qui arriverait s'ils refusaient de se conformer à l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19.

[39] Selon la loi, je dois rejeter l'appel de façon sommaire si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès.

[40] Le prestataire était au courant de la politique de l'employeur et des attentes de ce dernier selon lesquelles tous les employés devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 1^{er} décembre 2021, à moins qu'ils ne bénéficient d'une exemption de vaccination approuvée. La FAQ sur la politique précisait que l'omission de se conformer entraînerait la prise de mesures disciplinaires progressives. Le prestataire a demandé une exemption de vaccination. Son employeur l'a avisé le 23 novembre 2021 que sa demande d'exemption de vaccination avait été refusée. Dans cette même lettre, l'employeur a demandé au prestataire de revoir sa position et de se conformer à la politique [traduction] « qui sera strictement appliquée relativement à votre emploi ». Le prestataire savait qu'en l'absence d'une exemption approuvée, il

devrait faire face à des mesures disciplinaires progressives s'il ne se conformait pas à la politique de l'employeur. Il a continué de ne pas se conformer à la politique de l'employeur et a été suspendu sans solde le 22 décembre 2021.

[41] D'après la preuve, c'est en raison de ses actions que le prestataire ne travaille pas. Il a agi délibérément. Il savait que son refus de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19, en l'absence d'une exemption de vaccination approuvée par son employeur, mènerait probablement à la prise de mesures disciplinaires progressives et ferait probablement en sorte qu'il ne travaillerait pas en raison de sa suspension par suite de son omission de se conformer à la politique de l'employeur.

[42] Si j'admets les faits comme étant véridiques, le prestataire ne pourrait faire valoir aucun argument qui m'amènerait à tirer une conclusion différente. Aucune preuve qu'il pourrait fournir ne modifierait ces faits. Par conséquent, il est évident à mon avis que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès et que son appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou la preuve qu'il pourrait présenter dans le cadre d'une audience. Cela signifie que je dois rejeter son appel de façon sommaire.

Conclusion

[43] Je conclus que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Je dois donc rejeter son appel de façon sommaire.

Raelene R. Thomas

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi