



[TRADUCTION]

Citation : *RD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1349

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

## Décision

**Partie appelante :** R. D.

**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 (463860) datée du 12 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 13 septembre 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 20 septembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-1505

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire (qui est l'appelant dans le présent appel) ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi, car il a été suspendu de son emploi en raison de sa propre inconduite<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme technicien des équipages pour X (l'employeur). Au moment de sa suspension, l'employeur était sous-traitant d'un projet pour une autre société, X. Le prestataire a travaillé à ce projet. Le 14 octobre 2021, X a mis en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19, mais l'employeur ne l'a pas fait. La politique de X exigeait que toutes les personnes travaillant au projet soient entièrement vaccinées contre la COVID-19, *ou qu'elles obtiennent une exemption approuvée pour des motifs médicaux ou religieux*, au plus tard le 15 novembre 2021. Toute personne qui ne respectait pas la politique ne serait pas autorisée à travailler sur le projet après le 15 novembre 2021.

[4] Le prestataire a été informé de la politique. Il ne voulait pas se conformer à la politique en se faisant vacciner, alors il a demandé une exemption pour des motifs religieux<sup>2</sup>. L'employeur a transmis sa demande d'exemption à X, qui l'a refusée. Comme le prestataire n'avait pas été vacciné et qu'il n'avait pas obtenu d'exemption avant la date limite du 15 novembre 2021, l'employeur l'a placé en congé temporaire sans solde.

---

<sup>1</sup> Il s'agit du sens du terme « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi. La signification du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordée dans la section sur la deuxième question en litige plus loin.

<sup>2</sup> Le prestataire a demandé une mesure d'adaptation fondée sur ses croyances religieuses afin d'être exempté des exigences de vaccination contre la COVID-19 de X. Sa demande a d'abord été faite le 1<sup>er</sup> novembre 2021 par courriel (page GD3-31 du dossier d'appel), puis officiellement le 9 novembre 2021, lorsqu'il a rempli un formulaire de demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux (COVID-19) (pages GD3-32 et GD3-33 du dossier d'appel).

[5] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée (la Commission) a établi qu'il avait été suspendu de son poste en raison de sa propre inconduite<sup>3</sup>. Cela signifiait qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>4</sup>.

[6] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a admis que l'employeur était un sous-traitant de X, et qu'il a travaillé au projet qui relevait de la politique de vaccination contre la COVID-19 obligatoire de X. Mais il a soutenu que l'employeur aurait dû lui accorder une mesure d'adaptation en lui permettant de travailler de la maison<sup>5</sup>. La Commission n'a pas été convaincue et a maintenu l'inadmissibilité de sa demande. Il a fait appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

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

[8] La Commission affirme que même si le prestataire était au courant de la politique, des délais pour s'y conformer et des conséquences de ne pas le faire, il a fait le choix conscient et délibéré de ne pas s'y conformer après que sa demande d'exemption a été refusée. Il savait qu'il serait placé en congé sans solde s'il faisait ce choix, et c'est ce qui s'est produit. La Commission affirme que ces faits prouvent que le

---

<sup>3</sup> Lorsqu'un employeur choisit de placer un membre du personnel en congé sans solde plutôt que de lui imposer une suspension ou un congédiement, le congé sans solde sera considéré comme l'équivalent d'une suspension *si le motif du congé est considéré comme une inconduite*. Dans la présente affaire, la Commission a jugé que le motif du congé sans solde du prestataire (à savoir, son non-respect de la politique de vaccination obligatoire de X à la suite du refus de sa demande d'exemption) était une inconduite et, par conséquent, elle a considéré sa cessation d'emploi comme une suspension.

<sup>4</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi pour inconduite n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

<sup>5</sup> Voir les Renseignements supplémentaires aux pages GD3-99 et GD3-101 du dossier d'appel. Mais voir aussi les déclarations de l'employeur dans les Renseignements supplémentaires à la page GD3-102 du dossier d'appel, et les déclarations de X au sujet de la capacité du prestataire de travailler à domicile, dans le courriel à la page GD3-26 du dossier d'appel.

prestataire a été suspendu en raison de sa propre 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 un choix personnel de ne pas se faire vacciner pour des raisons religieuses et qu'il aurait dû bénéficier d'une exemption pour cette raison. Il affirme également que l'employeur n'a pas suivi son propre processus de mesures d'adaptation et que le refus de sa demande de mesures d'adaptation constitue une violation des droits de la personne.

[10] Je suis d'accord avec la Commission. Voici pourquoi.

## Questions préliminaires

[11] J'ai initialement envisagé de rejeter l'appel du prestataire de façon sommaire.

[12] La loi dit que je **dois** rejeter un appel de façon sommaire (c'est-à-dire sans audience) si l'appel n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli<sup>6</sup>. Cela signifie que je dois établir s'il est clair et évident à la lecture du dossier que l'appel est voué à l'échec<sup>7</sup>.

[13] Le Règlement sur le Tribunal précise qu'avant de rejeter sommairement un appel, je dois aviser la partie prestataire par écrit et lui accorder un délai raisonnable pour présenter des observations<sup>8</sup>.

[14] Le 12 juillet 2022, le prestataire a été informé de mon intention de rejeter sommairement son appel (page GD-08 du dossier d'appel). Il a eu jusqu'au 5 août 2022 pour présenter des observations écrites détaillées expliquant pourquoi son appel avait une chance raisonnable de succès.

[15] Après avoir examiné la réponse du prestataire (page GD-09 du dossier d'appel), j'ai décidé de **ne pas** rejeter sommairement son appel et j'ai plutôt choisi de tenir une

---

<sup>6</sup> Cette exigence est énoncée à l'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>7</sup> Pour ce faire, je dois demander si l'appel est destiné à être rejeté, peu importe la preuve ou les arguments qui pourraient être présentés à une audience (voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)* 2007 CAF 36.

<sup>8</sup> Cette exigence est énoncée à l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

audience afin de clarifier les éléments de preuve et les observations du prestataire. L'audience a eu lieu par téléconférence le 13 septembre 2022.

[16] Ceci est ma décision sur le fond de son appel.

## **Question en litige**

[17] Le prestataire a-t-il été suspendu en raison de sa propre inconduite?

## **Analyse**

[18] Pour répondre à cette question, je dois décider de deux choses. D'abord, je dois établir pourquoi le prestataire a été suspendu. Ensuite, je dois vérifier si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

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

[19] Le prestataire a été suspendu parce qu'il a refusé de se faire vacciner après que sa demande d'exemption pour motifs religieux a été refusée, comme l'exige la politique applicable à toutes les personnes participant au projet sur lequel il travaillait.

[20] L'employeur a déclaré ce qui suit à la Commission :

- Le prestataire a été mis en congé sans solde à la demande de l'employeur en raison du non-respect de la politique de vaccination de X<sup>9</sup>.
- X est le client de l'employeur. X est lui-même un entrepreneur du gouvernement du Canada et a adopté la politique du gouvernement fédéral en matière de

---

<sup>9</sup> L'employeur a fourni à la Commission une copie de la politique provisoire de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de X, qui a été publiée le 14 octobre 2021 (voir les pages GD3-22 à GD3-25 du dossier d'appel).

vaccination<sup>10</sup>. En tant que sous-traitant de X, l'employeur devait suivre toutes les politiques de X afin d'être conforme sur ses lieux de travail<sup>11</sup>.

- Cela signifie que tous les membres du personnel de l'employeur qui travaillaient au projet, à l'exception des personnes qui avaient obtenu des exemptions approuvées pour motifs médicaux ou religieux, devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 15 novembre 2021<sup>12</sup>.
- Le prestataire a travaillé au projet et était assujetti à cette politique.
- Le 9 novembre 2021, après que sa demande d'exemption a été refusée par X, l'employeur a envoyé au prestataire une lettre lui rappelant qu'il devait être entièrement vacciné au plus tard le 15 novembre 2021 pour avoir [traduction] « un accès continu au site du projet<sup>13</sup> ».
- La lettre précisait que le prestataire serait mis en congé sans solde à compter du 15 novembre 2021 parce que sa demande de mesures d'adaptation avait été [traduction] « rejetée par le client » et qu'il n'était donc pas [traduction] « en mesure de travailler sur le site fédéral de X<sup>14</sup> ».
- La lettre disait également que si le prestataire était entièrement vacciné, il devait aviser l'employeur de son intention de retourner au travail au moins 14 jours avant la date prévue de son retour au travail<sup>15</sup>.
- En date du 19 janvier 2022, le prestataire était toujours en congé sans solde<sup>16</sup>.

---

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 1 sur la politique et l'objectif de la politique et l'objectif de la politique provisoire sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19, à la page GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 2 sur la portée et l'applicabilité de la politique provisoire sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19, à la page GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>12</sup> Voir les dates applicables, à la page GD3-26 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

<sup>14</sup> Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

<sup>16</sup> Voir la page GD3-53 du dossier d'appel.

[21] Le prestataire ne conteste rien de cela.

[22] Il a déclaré ce qui suit à la Commission<sup>17</sup> :

- Son employeur l'a placé en congé temporaire parce qu'ils ne lui permettront pas de travailler sans être vacciné.
- Il était au courant de la politique de vaccination obligatoire régissant le lieu de travail et il a manifestement compris qu'il serait suspendu sans solde s'il n'était pas vacciné, ou s'il n'obtenait pas une exemption approuvée avant la date limite du 15 novembre 2021.
- Il a demandé une exemption pour motifs religieux, mais ils n'ont rien voulu entendre.

[23] À l'audience, le prestataire a déclaré ce qui suit :

- L'employeur n'avait pas de politique de vaccination. L'employeur a plutôt demandé aux membres du personnel qui travaillaient au projet du client de suivre la politique de vaccination de celui-ci.
- L'employeur a émis une note de service à ce sujet le 19 octobre 2021<sup>18</sup>. Il a reçu cette note de service.
- Il travaillait au projet du client et a compris que l'employeur adoptait la politique de X (dont une copie était jointe à la note de service) pour tout le monde qui travaillait au projet.
- Il a demandé une exemption pour motifs religieux, mais sa demande a été rejetée.
- Il ne veut pas se faire vacciner pour des raisons religieuses.

---

<sup>17</sup> Voir la page GD3-54 du dossier d'appel.

<sup>18</sup> On peut la trouver à la page GD3-87 du dossier d'appel.

- Après la date limite de vaccination, il a été placé en congé sans solde.
- Il n'est pas retourné au travail.

[24] J'estime que la preuve démontre que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il a refusé de se faire vacciner après que sa demande d'exemption pour motifs religieux a été refusée, comme l'exige la politique régissant son emploi.

### **Question en litige n° 2 : La raison de sa suspension est-elle une inconduite au titre de la loi?**

[25] Oui, la raison de la suspension du prestataire est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[26] Pour être une inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>19</sup>. L'inconduite comprend également les comportements qui sont si imprudents (ou insoucians ou négligents) qu'ils sont presque délibérés<sup>20</sup> (ou qui démontrent une indifférence délibérée à l'égard des répercussions de leurs actes sur l'exécution de leur travail).

[27] Il n'est pas nécessaire que la partie prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit considéré comme une inconduite au sens de la loi<sup>21</sup>.

[28] Il y a inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'en conséquence, sa suspension était une possibilité bien réelle<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>20</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>21</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>22</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[29] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu de son emploi pour inconduite<sup>23</sup>. Elle s'appuie sur les preuves que les représentantes et représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de la partie prestataire pour le faire.

[30] Le prestataire soutient qu'il a suivi les politiques et les directives de l'employeur pour demander une mesure d'adaptation, de sorte que sa conduite ne peut être considérée comme volontaire<sup>24</sup>. Je ne suis pas d'accord.

### **Preuve de l'employeur**

[31] La note de service du 19 octobre 2021 émise par l'employeur (à la page DG3-87 du dossier d'appel) dit ce qui suit :

- L'employeur [traduction] « demeure déterminé à respecter les exigences des clients » concernant les politiques de vaccination obligatoire contre la COVID-19.
- Le client de l'employeur, X, a mis en œuvre une politique de vaccination obligatoire à compter du 14 octobre 2021 et a exigé que tous les membres du personnel, les entrepreneurs, les sous-traitants et les visiteurs s'y conforment.
- L'employeur s'attendait à ce que tous les membres de son personnel, les entrepreneurs, les sous-traitants et les visiteurs respectent la même politique.
- Tout membre du personnel nécessitant des mesures d'adaptation pour des raisons médicales ou autres motifs protégés était responsable d'en faire la demande conformément à la politique de l'employeur sur les mesures d'adaptation raisonnables.
- Les demandes de mesures d'adaptation seraient traitées au cas par cas et conformément aux lois applicables en matière de droits de la personne.

---

<sup>23</sup> La Commission doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

<sup>24</sup> Voir la page GD9-7 du dossier d'appel.

[32] La politique de X abordait la question des mesures d'adaptation pour les personnes qui ne peuvent pas être vaccinées. Elle disait ce qui suit :

[traduction]

« L'entreprise s'est engagée à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement illicites, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'entreprise prendra des mesures d'adaptation pour les personnes visées en fonction de motifs liés aux droits de la personne protégés jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Les personnes visées qui cherchent à obtenir des mesures d'adaptation sont tenues par la loi de participer au processus de mesures d'adaptation, ce qui comprend, sans toutefois s'y limiter, fournir des renseignements pour établir l'existence d'un motif protégé et des restrictions connexes. L'entreprise peut exiger une preuve raisonnable de l'existence et de l'applicabilité d'un motif protégé au titre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pour discuter de mesures d'adaptation, les personnes visées admissibles doivent communiquer avec leur gestionnaire immédiat ou les Ressources humaines. » (page GD3-90 du dossier d'appel)

[33] L'employeur a dit à la Commission qu'il irait **seulement** de l'avant avec une demande de mesures d'adaptation raisonnables au titre de sa politique et de son processus **si** la demande d'exemption était d'abord approuvée par le client<sup>25</sup>.

[34] X n'a pas approuvé la demande d'exemption du prestataire<sup>26</sup>.

[35] La conseillère ou le conseiller juridique de l'employeur lui a recommandé de présenter toutes les demandes de mesures d'adaptation au client, car il était lié par la politique de celui-ci<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Voir la page GD3-53 du dossier d'appel. L'employeur a également déclaré que le type de mesures d'adaptation qui seraient prises dépendrait des exigences du client et du poste du membre du personnel au sein de l'entreprise, et que la situation de chaque membre du personnel exempté serait examinée au cas par cas.

<sup>26</sup> Voir la page GD-26 du dossier d'appel.

<sup>27</sup> Voir le courriel à la page GD3-28 du dossier d'appel.

[36] C'est la politique du client qui déterminait si une demande de mesures d'adaptation était acceptée ou non, et selon la décision du client, l'employeur devait soit examiner les mesures d'adaptation, soit préparer la lettre de congé. C'était la pratique de l'employeur dans tous ses lieux de travail.

[37] L'employeur a dit au prestataire que les mesures d'adaptation pouvaient seulement être approuvées par le client, et celui-ci a refusé la sienne. L'employeur a également dit au prestataire de communiquer avec sa représentante syndicale ou son représentant syndical parce qu'il n'avait pas le pouvoir d'approuver les mesures d'adaptation<sup>28</sup>.

### **Preuve du prestataire**

[38] Le prestataire soutient que son refus d'être vacciné après le rejet de sa demande d'exemption n'est pas une inconduite parce que l'employeur n'a pas suivi son propre processus et sa propre politique d'adaptation.

[39] Il dit que si l'employeur avait agi correctement, il aurait obtenu des mesures d'adaptation pour motifs religieux au lieu d'être placé en congé sans solde.

[40] À l'audience, il a déclaré ce qui suit :

- L'employeur n'a pas suivi son propre processus de mesures d'adaptation, tel qu'il est décrit au paragraphe 3 de la note de service du 19 octobre 2021 (page GD3-87 du dossier d'appel).
- Ils ont plutôt transmis sa demande de mesures d'adaptation à X pour qu'il en décide.
- Il a rempli le formulaire X (pages GD3-32 et GD3-33 du dossier d'appel), à la demande de l'employeur. L'employeur l'a apporté à X, mais celui-ci l'a

---

<sup>28</sup> Voir la page GD3-36 du dossier d'appel.

[traduction] « rejeté » et n'a pas poussé plus loin le processus de demande de mesures d'adaptation.

- Il n'y a eu aucune interaction pour établir si sa demande de mesures d'adaptation liées aux droits de la personne était raisonnable ou non.
- X a fait référence au site Web du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour dire que sa demande de mesures d'adaptation n'était pas valide. Mais il croit que le site Web dit en fait le contraire, à savoir qu'il aurait dû obtenir des mesures d'adaptation pour motifs religieux.
- De plus, sa situation est régie par la Commission canadienne des droits de la personne, et non par l'organisme provincial des droits de la personne.
- La politique d'adaptation de l'employeur exigeait [traduction] « plus de discussions » et un [traduction] « processus approprié ».
- S'il y avait eu un dialogue, comme il l'a suggéré dans son formulaire<sup>29</sup>, il aurait été clair a) qu'il présentait une demande de mesures d'adaptation fondée sur les droits de la personne et b) qu'il satisfaisait aux exigences d'approbation de sa demande d'exemption de vaccination pour des motifs religieux.
- Lorsqu'il a vu la réponse de X, elle disait qu'il demandait une exemption pour motifs religieux dans le cadre de « sa propre religion »<sup>30</sup>. C'était une hypothèse erronée au sujet de ses convictions religieuses, mais on ne lui a jamais demandé plus d'information ou de répondre.
- Il a consulté son syndicat au sujet du refus de sa demande de mesures d'adaptation, mais ils ont refusé de déposer un grief contre le fait qu'il avait été

---

<sup>29</sup> À la question 7, le formulaire demande s'il y a d'autres renseignements qui, selon le membre du personnel, faciliteraient l'examen de la demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux. Le prestataire a répondu : [traduction] « Un sujet aussi profond et personnel nécessitera sûrement d'autres communications » (page GD3-33 du dossier d'appel).

<sup>30</sup> Voir la réponse de X à la page GD3-26 du dossier d'appel.

placé en congé sans solde. Ils ont refusé de déposer un grief sur [traduction] « tout ce qui concerne la politique relative à la COVID-19 ».

- Il avait compris que la politique de X disait que s'il n'était pas approuvé pour une exemption et qu'il demeurerait non vacciné après le 15 novembre 2021, il serait mis à pied sans salaire.
- Cependant, il ne lui est pas venu à l'esprit qu'il ne serait pas approuvé pour une exemption pour motifs religieux.
- Il a supposé que sa demande d'exemption suivrait le processus de l'employeur pour les mesures d'adaptation et qu'on lui accorderait des mesures d'adaptation, ou du moins qu'on lui fournirait une décision expliquant pourquoi sa demande a été refusée et qu'il y aurait un processus pour la contester. Mais aucune décision officielle n'a été rendue, et il n'y a eu aucune discussion sur les raisons pour lesquelles son exemption pour motifs religieux a été refusée.
- D'après les recherches qu'il a effectuées [traduction] « après le fait », il croit qu'il aurait dû bénéficier de mesures d'adaptation au titre de la politique de l'employeur.
- En juin 2022, il a déposé une plainte contre l'employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

[41] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou si l'employeur aurait dû accepter la demande d'exemption ou de mesures d'adaptation du prestataire, ou si la sanction de la suspension était trop sévère<sup>31</sup>. Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné la suspension du prestataire et décider s'il s'agit d'une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

---

<sup>31</sup> Voir les décisions *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF) et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[42] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension du prestataire était son refus d'être vacciné après que sa demande d'exemption pour motifs religieux a été refusée, comme l'exige la politique régissant son emploi.

[43] La preuve non contestée obtenue de l'employeur et du prestataire me permet de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) Le prestataire a été informé de la politique de vaccination obligatoire et il a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique après le rejet de sa demande d'exemption était délibéré et intentionnel. Son refus était donc volontaire.
- c) Il savait que son refus pouvait entraîner sa suspension de son emploi. Cela signifie qu'il a accepté les conséquences possibles.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension.

[44] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail. De plus, en tant que sous-traitant, l'employeur est tenu de respecter toutes les politiques en milieu de travail de son client afin d'être conforme sur les lieux de travail de celui-ci. Cela comprend naturellement de demander au client de décider des demandes d'exemption ou de mesures d'adaptation.

[45] En adoptant la politique de X, l'employeur exerçait son droit d'établir une politique pour assurer la santé et la sécurité du personnel en milieu de travail pendant la pandémie.

[46] Le prestataire a toujours eu le droit de refuser de se conformer à la politique.

[47] Toutefois, en choisissant de ne pas se faire vacciner après le rejet de sa demande d'exemption, il a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles pour son emploi.

[48] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>32</sup>. Mes conclusions appuient également la conclusion selon laquelle le refus volontaire du prestataire de se faire vacciner conformément à la politique régissant son emploi constitue une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[49] Le prestataire affirme que sa conduite n'était pas volontaire parce qu'il a suivi les politiques et les directives de l'employeur pour demander une mesure d'adaptation. Ce n'est pas un argument convaincant.

[50] Le prestataire avait peut-être certaines attentes à l'égard du processus de demande de mesures d'adaptation et espérait obtenir une exemption pour motifs religieux à la politique de vaccination obligatoire avant la date limite du 15 novembre 2021. Mais cela ne diminue en rien le fait que, le 9 novembre 2021, il savait que sa demande d'exemption avait été rejetée **et** qu'il avait reçu une lettre de l'employeur disant qu'il serait placé en congé sans solde s'il refusait de fournir une preuve de vaccination avant la date limite de la politique. Il a tout de même choisi de ne pas se conformer à la politique après que sa demande d'exemption a été rejetée, et ce choix rend sa conduite volontaire.

[51] Le prestataire estime qu'il avait un [traduction] « droit légal » à une exemption pour motifs religieux (à la politique de vaccination obligatoire régissant son emploi) *et* à une mesure d'adaptation qui lui aurait permis de continuer à travailler une fois le processus d'adaptation de l'employeur terminé<sup>33</sup>. Il soutient que le refus de sa demande d'exemption et le processus de demande de mesures d'adaptation insuffisant entrepris dans son cas ont porté atteinte à ses droits individuels et constitutionnels<sup>34</sup>. Il affirme que l'employeur n'a pas veillé à ce que sa demande (qui devait être identifiée comme un employé non vacciné travaillant avec une exemption pour motifs religieux) soit traitée conformément à la législation applicable en matière de droits de la personne<sup>35</sup>. Il

---

<sup>32</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>33</sup> Voir la page GD9-7 du dossier d'appel.

<sup>34</sup> Voir les pages GD6 et GD9 du dossier d'appel.

<sup>35</sup> Voir la page GD9-7 du dossier d'appel.

affirme également que l'employeur ne l'a pas traité conformément aux lois sur les normes d'emploi<sup>36</sup>.

[52] Je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a porté atteinte aux droits du prestataire en le plaçant en congé obligatoire sans solde. 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 pu offrir des mesures d'adaptation au prestataire d'une autre façon.

[53] Le recours du prestataire pour toutes ses plaintes contre l'employeur est de poursuivre ses réclamations devant un tribunal ou un autre tribunal qui traite de ces questions.

[54] Par conséquent, je ne tire aucune conclusion à l'égard de l'une ou l'autre de ces allégations, et le prestataire demeure libre de présenter ces arguments devant les organismes décisionnels appropriés et d'y demander réparation<sup>37</sup>.

[55] Cependant, aucun des arguments du prestataire (résumés aux paragraphes 49 à 51 ci-dessus) ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a été suspendu en raison d'une conduite qui est considérée comme une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[56] Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>36</sup> Voir la page GD9-7 du dossier d'appel.

<sup>37</sup> La plainte que le requérant a déposée contre l'employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne en est un exemple.

## **Conclusion**

[57] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de sa propre inconduite. Par conséquent, il est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[58] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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