



[TRADUCTION]

Citation : *ED c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1293

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

Décision

Appelant : E. D.

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 (460516) datée du 16 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 28 septembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 11 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1321

Décision

Inconduite

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

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

Disponibilité

[3] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec le prestataire sur cette question.

[4] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler à compter du 2 janvier 2022.

Aperçu

[5] Le prestataire a travaillé comme conducteur de métro pendant environ 19 ans. L'employeur a mis le prestataire en congé et l'a congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 au travail. Le prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi².

[6] La Commission a décidé que le prestataire n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi pour deux raisons. Elle affirme qu'il a été suspendu et a perdu son emploi en raison de son inconduite³ ⁴. De plus, la Commission affirme que le prestataire

¹ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir la demande de prestations d'assurance-emploi aux pages GD3B-3 à GD3B-13.

³ Voir les observations de la Commission sur l'inconduite aux pages GD4B-1 à GD4B-8.

⁴ Voir la décision initiale à la page GD3B-50 et la décision de révision aux pages GD3B-67 à GD3B-68.

n'était pas disponible pour travailler parce qu'il a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 et qu'il n'a postulé que deux emplois⁵.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord avec les décisions de la Commission parce que la politique de vaccination contre la COVID-19 a été mise en œuvre de façon arbitraire par l'employeur⁶. De plus, la vaccination contre la COVID-19 n'était pas une condition de son emploi ou de la convention collective. De plus, il soutient qu'il était disponible pour travailler et qu'il cherchait activement un emploi.

Questions que je dois examiner en premier

Une conférence préparatoire a eu lieu

[8] Le 6 juin 2022, une conférence préparatoire a eu lieu par téléconférence⁷. Le prestataire et la Commission y ont assisté. Le prestataire a demandé une audience en personne et a fourni plusieurs raisons pour justifier sa demande. Toutefois, la Commission a déterminé qu'aucune audience en personne n'était tenue dans les Centres Service Canada en raison de la pandémie de COVID-19. J'ai indiqué aux parties qu'après avoir examiné leurs motifs et la possibilité de tenir des audiences en personne je rendrais une décision interlocutoire sur le mode d'audience.

[9] Une décision interlocutoire avec motifs a été rendue le 10 juin 2022 et a été communiquée aux parties. J'ai décidé que l'audience devait se dérouler par téléconférence parce qu'aucune audience en personne n'était tenue à ce moment-là. Une audience par téléconférence a été fixée au 31 août 2022.

[10] Quelques mois plus tard, le Tribunal a été avisé qu'il était dorénavant possible de tenir des audiences en personne dans les Centres Service Canada. J'ai demandé à un agent du Tribunal de communiquer avec le prestataire pour vérifier s'il voulait se prévaloir de cette option. Il a indiqué qu'il préférerait encore une audience en personne. L'affaire a été ajournée et reportée au 28 septembre 2022 pour tenir compte des

⁵ Voir les observations de la Commission sur la disponibilité pour travailler aux pages GD4A-1 à GD4A-6.

⁶ Voir l'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-12.

⁷ Voir la conférence préparatoire aux pages GD6-1 à GD6-2.

préférences du prestataire⁸. Seul le prestataire a assisté à l'audience en personne à la date de l'audience.

L'employeur a demandé d'être mis en cause dans le présent appel

[11] Le 4 mai 2021, le Tribunal a envoyé à l'employeur une lettre l'informant que le prestataire avait interjeté appel⁹. Dans sa réponse écrite, l'employeur a demandé d'être ajouté à l'appel¹⁰. Le 31 mai 2021, j'ai rejeté la demande de l'employeur d'être mis en cause parce qu'il n'avait fourni aucune raison pour démontrer qu'il avait un intérêt direct dans la décision¹¹.

Deux questions juridiques : l'inconduite et la disponibilité pour travailler

[12] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour deux raisons. Elle affirme que le prestataire a été suspendu et congédié en raison de son inconduite. De plus, elle affirme qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[13] J'examinerai d'abord l'inconduite et ensuite la disponibilité pour travailler.

Inconduite

Question en litige

[14] Le prestataire a-t-il été suspendu et a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

⁸ Voir l'ajournement et le report de l'audience aux pages GD7-1 à GD7-5.

⁹ Voir l'avis aux éventuelles parties mises en cause pages GD5-1 à GD5-4.

¹⁰ Voir la correspondance de l'employeur (partie mise en cause) datée du 16 mai 2022.

¹¹ Voir la lettre de rejet de la demande de mise en cause datée du 31 mai 2021.

Analyse

[15] 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-emploi¹².

[16] Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹³.

[17] Le prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹⁴.

[18] Pour répondre à la question de savoir si le prestataire a cessé de travailler en raison de son inconduite, je dois trancher deux questions. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a cessé de travailler. Je dois ensuite décider si ce motif constitue une inconduite au sens de loi.

Le prestataire a été suspendu de son emploi et congédié

[19] Je conclus que le prestataire a été mis en congé obligatoire et sans solde le 21 novembre 2021 parce qu'il n'a pas respecté la politique de l'employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Ces mesures ont été imposées par l'employeur et le prestataire n'a pas été autorisé à retourner au travail.

[20] Je conclus également que le prestataire a été congédié le 31 décembre 2021 pour le motif susmentionné.

¹² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins que la période de suspension prenne fin, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il cumule un nombre suffisant d'heures chez un autre employeur après le début de la suspension.

¹⁴ Voir les articles 32(1) et 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins qu'il ne reprenne son emploi, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il cumule un nombre suffisant d'heures chez un autre employeur.

[21] Ces faits concordent avec le témoignage du prestataire, ses relevés d'emploi, les communications antérieures entre le prestataire et la Commission, ainsi qu'entre l'employeur et la Commission¹⁵.

La « politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 » de l'employeur

[22] L'employeur a mis en place une [traduction] « politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 » (politique) qui est entrée en vigueur le 7 septembre 2021. Une copie de cette politique a été versée au dossier¹⁶.

[23] La politique précise que son objectif est de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs contre les dangers de la COVID-19, conformément aux obligations de l'employeur énoncées dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹⁷.

[24] La politique exige que les employés téléversent une preuve de vaccination contre la COVID-19 et confirment leur statut vaccinal au plus tard le 20 septembre 2021¹⁸. Cette échéance a ensuite été reportée au 6 octobre 2021¹⁹.

[25] La politique oblige également les employés à recevoir leur première dose du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 30 septembre 2021 et leur deuxième dose au plus tard le 30 octobre 2021. Cette mesure a ensuite été prolongée jusqu'au 30 octobre 2021 pour obtenir la première dose du vaccin contre la COVID-19 et jusqu'au 30 décembre 2021 pour se conformer à l'exigence de la politique d'être entièrement vacciné²⁰.

¹⁵ Voir les relevés d'emploi aux pages GD3B-14 à GD3B-17; les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations (RSDP) à la page GD3B-19, les RSDP à la page GD3B-49, les RSDP à la page GD3B-18 et les RSDP à la page GD3B-20.

¹⁶ Voir la politique aux pages GD3B-23 à GD3B-26.

¹⁷ Voir la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1.

¹⁸ Voir la page GD3-24.

¹⁹ Voir les pages GD3B-31 à GD3B-32, et la page GD3B-37.

²⁰ Voir les pages GD3B-39 à GD3B-40.

[26] Selon la politique, la vaccination complète est une condition préalable à l'emploi.

[27] La politique prévoyait également des mesures d'adaptation en conformité avec le *Code des droits de la personne* de l'Ontario²¹. Les employés doivent présenter une demande, et fournir des documents écrits et des renseignements supplémentaires à l'appui de leur demande de mesures d'adaptation.

[28] Le prestataire a témoigné qu'il était au courant des délais initiaux énoncés dans la politique. Il a expliqué que le syndicat avait amené l'employeur devant les tribunaux ou en arbitrage, de sorte que les délais pour se conformer ont fini par être reportées et prolongées par l'employeur.

[29] Je remarque que cela est conforme à la déclaration faite par l'employeur à la Commission. L'employeur a déclaré que le délai pour se conformer a été reporté au 20 novembre 2021 et au 31 décembre 2021²².

La politique a été communiquée au prestataire

[30] L'employeur a dit à la Commission que la politique avait été communiquée aux employés le 1^{er} septembre 2021²³. Une copie de la note a été versée au dossier²⁴.

[31] Le prestataire a affirmé que la politique lui avait été communiquée de différentes façons à compter de septembre 2021. Il a été avisé dans des notes de l'employeur, dont certaines étaient affichées au travail. D'autres notes ont été communiquées de façon informelle au moyen d'une discussion de groupe pour chaque division dans un média social (appelé « WhatsApp »).

²¹ Voir la page GD3B-25; *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

²² Voir la page GD3B-20, et les pages GD3B-41 à GD3B-42.

²³ Voir les RSDP à la page GD3B-20 et les RSDP à la page GD3B-58.

²⁴ Voir les pages GD3B-22, GD3B-27 à GD3B-28, et GD3B-29 à GD3B-30.

[32] Je conclus que la politique a été communiquée pour la première fois au prestataire au début de septembre 2021. Je reconnais également que le prestataire était au courant des prolongations des délais pour s'y conformer.

La non-conformité a entraîné un congé sans solde et le congédiement

[33] Comme je l'ai mentionné précédemment, la politique requiert que les employés s'y conforment à titre condition préalable à leur emploi²⁵.

[34] L'employeur a écrit dans une note que le défaut de se conformer signifiait que les employés risquaient d'être [traduction]« non disponibles pour travailler²⁶ ». Le 15 octobre 2021, l'employeur a écrit dans une note que le défaut de se conformer d'ici le 20 novembre 2021 entraînera un congé sans solde à compter du 21 novembre 2021 et que la poursuite de la non-conformité entraînera un congédiement avec motif le 31 décembre 2021²⁷. C'est ce qu'indiquent également des notes subséquentes envoyées aux employés²⁸.

[35] Le prestataire a témoigné qu'il a été mis en congé obligatoire et sans solde à partir du 21 novembre 2021 parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique. La date limite pour obtenir sa première vaccination contre la COVID-19 était le 20 novembre 2021.

[36] Le prestataire a déclaré qu'il avait ensuite été congédié le 31 décembre 2021 parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique. La date limite pour être entièrement vacciné était le 30 décembre 2021.

[37] Le prestataire a expliqué qu'il ne s'attendait pas à être mis en congé sans solde et congédié. Il croyait que l'employeur permettrait aux employés non vaccinés de faire des tests rapides ou modifierait éventuellement les dates limites.

²⁵ Voir la page GD3B-26.

²⁶ Voir la page GD3B-33.

²⁷ Voir les pages GD3B-39 à GD3B-40.

²⁸ Voir les pages GD3B-42 à GD3B-44, et les pages GD3B-45 à GD3B-49.

Le prestataire n'était pas exempté de la politique

[38] Comme il a été mentionné précédemment, la politique prévoyait des mesures d'adaptation en conformité du *Code des droits de la personne* de l'Ontario²⁹.

[39] Le prestataire a témoigné qu'il avait des préoccupations d'ordre médical et qu'il ne voulait pas risquer de recevoir le vaccin contre la COVID-19. Il a parlé à son médecin de ses préoccupations.

[40] Le prestataire n'a pas demandé de mesure d'adaptation médicale à son employeur parce qu'il a entendu dire que peu de personnes étaient acceptées.

[41] Après avoir été mis en congé sans solde, le prestataire a demandé une mesure d'adaptation pour motifs religieux à son employeur le 26 novembre 2021³⁰. Il a inclus d'autres documents à l'appui³¹. Toutefois, l'employeur a rejeté sa demande de mesure d'adaptation pour motifs religieux et lui a envoyé une lettre pour l'informer du refus.

S'agit-il d'une inconduite au sens de 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 est aussi une conduite à ce point insouciant 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.

²⁹ Voir la page GD3B-25; *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

³⁰ Voir les pages GD3B-61 à GD3B-64.

³¹ Voir la page GD3B-63.

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 l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[44] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu ou congédié³⁵.

[45] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi 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 au prestataire au début de septembre 2021 et qu'il était au courant des délais initiaux et des prolongations des délais énoncés dans la politique.

[48] Je conclus également que le prestataire a eu suffisamment de temps pour se conformer à la politique, d'autant plus qu'il y a eu des prolongations. De plus, une fois que l'employeur a refusé sa demande d'exemption pour motifs religieux, le prestataire savait qu'il devait se conformer à la politique au plus tard le 30 décembre 2021.

[49] Deuxièmement, je conclus que le prestataire a volontairement et consciemment choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Comme il n'était pas d'accord avec l'instauration de la politique par l'employeur, il a choisi de ne pas s'y conformer.

[50] Il a fait un choix délibéré. Le tribunal a déjà déclaré qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁷.

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.

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

[51] Troisièmement, je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas se conformer à la politique mènerait à un congé sans solde et au congédiement. Il est évident que l'employeur communiquait activement avec les employés et les informait qu'ils seraient mis en congé à compter du 21 novembre 2021 et seraient congédiés le 31 décembre 2021. Les conséquences ont été communiquées au prestataire à plus d'une occasion, y compris lors d'une réunion au cours de laquelle il a été mis en congé sans solde.

[52] Quatrièmement, je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était exempté de la politique. L'employeur a refusé la demande de mesure d'adaptation pour motifs religieux du prestataire. Comme il a été mentionné précédemment, il n'a pas demandé à l'employeur de lui accorder une mesure d'adaptation pour des raisons médicales.

[53] 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. Comme l'indique la politique, il s'agissait d'une condition préalable à l'emploi. Le prestataire a enfreint la politique lorsqu'il a choisi de ne pas s'y conformer et cela a nui à sa capacité de remplir ses fonctions au travail.

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

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

- a) Il y a eu atteinte aux droits de la personne.
- b) L'employeur a eu recours aux menaces et à la coercition.
- c) Le congédiement n'était pas justifié et a entraîné des difficultés financières excessives.
- d) Il n'a pas obtenu de mesure d'adaptation de l'employeur.
- e) Il a un problème de santé sous-jacent.

- f) La vaccination contre la COVID-19 n'était pas une condition de son emploi ou de la convention collective.
- g) Il avait des inquiétudes quant à l'innocuité du vaccin.
- h) L'employeur a été victime de cyberattaques, de sorte qu'il ne croyait pas que ses renseignements étaient en sécurité auprès de l'employeur.
- i) Les essais cliniques des vaccins prennent des années.

[55] La cour a affirmé que le Tribunal ne peut pas décider si le congédiement ou la sanction était justifié. Il doit décider si la conduite du prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁸. J'ai déjà conclu que la conduite du prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[56] Je prends acte des arguments supplémentaires du prestataire, mais son recours consiste à intenter une action en justice, ou de s'adresser à tout autre tribunal qui pourrait examiner ses arguments particuliers³⁹. Le prestataire a témoigné qu'il travaille dans un milieu syndiqué et qu'il a déjà déposé un grief concernant ces arguments.

Disponibilité

Question en litige

[57] Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 2 janvier 2022?

Analyse

[58] Deux dispositions distinctes de la loi exigent que le prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en application de ces deux dispositions. Il doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

³⁸ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

³⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[59] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que le prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable⁴⁰. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce des critères qui servent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables⁴¹ ». J'examinerai ces critères plus loin.

[60] Deuxièmement, le prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable⁴². La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens⁴³. Je vais examiner ces facteurs ci-après.

[61] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[62] Je vais maintenant examiner ces deux dispositions pour déterminer si le prestataire était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[63] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables⁴⁴. Je dois déterminer si ses démarches ont été soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

[64] Je dois également tenir compte des démarches du prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf démarches de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques exemples de ces démarches⁴⁵ :

⁴⁰ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

⁴² Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴³ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁴⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

⁴⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

- l'évaluation des possibilités d'emploi;
- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation;
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;
- la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi;
- le réseautage,
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi;
- la participation à des entrevues;
- la participation à des évaluations des compétences.

[65] Je conclus que le prestataire a prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles pour les raisons suivantes. Cela signifie qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en application de cette disposition de la loi⁴⁶.

[66] Le prestataire a témoigné qu'après son congédiement il a commencé à faire des démarches pour trouver du travail. Comme il possède de l'expérience en construction, en travaux d'entretien saisonniers et extérieurs, il a commencé à s'informer dans son entourage à propos des possibilités d'emploi. Il a fait de nombreuses demandes d'emploi en personne, mais admet que certains employeurs n'embauchaient tout simplement pas en raison du confinement dû à la pandémie.

[67] Plus précisément, il a expliqué qu'en décembre 2021, et en janvier et février 2022, il a cherché un emploi et a parlé à des amis au sujet de possibilités d'emploi. Il a également suivi un cours en février 2022 pour parfaire ses compétences et a obtenu un certificat de « sommelier de cannabis ». Lorsque le confinement provincial a été levé en mars 2022, il a livré en main propre environ 20 curriculums vitae, notamment à divers endroits dans son quartier. Il a eu une entrevue chez Home Depot

⁴⁶ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 9.001 du *Règlement*.

en février 2022, ainsi que deux offres d'emploi. L'une des offres d'emploi était un travail saisonnier comme déménageur et l'autre offre d'emploi obtenue par l'entremise de son ami était dans un magasin de cannabis⁴⁷. Le prestataire a envisagé d'accepter l'emploi dans le magasin de cannabis, mais a constaté qu'il était situé à environ 2,5 heures de son domicile. Comme c'était impossible de s'y rendre en transport en commun, il ne pouvait pas l'accepter.

[68] Le 31 mars 2022, le prestataire a obtenu un nouvel emploi et a commencé son emploi. Cet emploi est rémunéré à environ 16 \$ l'heure, de sorte qu'il gagne beaucoup moins qu'avec son emploi précédent.

[69] Je suis convaincue que les démarches du prestataire pour trouver un emploi ont été soutenues. Il a démontré qu'il a fait diverses démarches pour trouver du travail depuis qu'il s'est retrouvé sans emploi. Auparavant, il travaillait comme conducteur de métro, mais il a immédiatement étendu ses démarches à d'autres secteurs. Pour cette raison, j'ai décidé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[70] La jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'il a été incapable d'obtenir un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁴⁸ :

- a) Il voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

⁴⁷ Voir la page GD3A-25.

⁴⁸ Ces trois éléments sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage simple dans la présente décision.

[71] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite du prestataire⁴⁹.

Désir de retourner au travail

[72] Je conclus que le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait disponible. Le prestataire a affirmé qu'il souhaitait travailler et qu'il avait un besoin d'obtenir un emploi pour des raisons financières. Cela concorde avec sa déclaration précédente à la Commission⁵⁰.

Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[73] J'ai pris en compte la liste des démarches de recherche d'emploi susmentionnée pour trancher ce deuxième élément. À l'égard de cet élément, la liste est fournie à titre indicatif seulement⁵¹.

[74] Les démarches qu'a fait le prestataire pour trouver un nouvel emploi sont la recherche d'emploi et la présentation de demandes d'emploi, le réseautage auprès d'amis, la présentation de curriculum vitæ, la participation à une entrevue et le perfectionnement de ses compétences, y compris l'obtention d'un certificat de sommelier de cannabis.

[75] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième élément parce qu'il a démontré qu'il a entrepris diverses démarches au cours de la période pertinente pour tenter de trouver un travail qu'il était en mesure de faire. Il a réussi parce qu'il a obtenu un emploi le 31 mars 2021.

⁴⁹ Cette exigence est énoncée dans deux décisions tirées de la jurisprudence. Ces décisions sont les arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

⁵⁰ Voir les RSDP à la page GD3A-19.

⁵¹ Je ne suis pas tenue de suivre la liste des démarches de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Je m'en sers à titre indicatif seulement.

Limiter indûment les chances de retourner au travail

[76] Je conclus que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail. Plus précisément, la Commission affirme que ses chances de retourner au travail étaient limitées parce qu'il n'était pas vacciné et qu'il ne possède pas de voiture, de sorte qu'il devait se concentrer sur les possibilités locales⁵².

[77] Le témoignage du prestataire sur cette question m'a convaincue. Il a expliqué que, même s'il était difficile de trouver du travail pour les personnes [traduction] « non vaccinées », certains secteurs n'exigeaient pas que leurs employés soient vaccinés contre la COVID-19. Selon lui, le secteur du cannabis est considéré comme un [traduction] « service nécessaire » et n'exigeait pas que les employés soient vaccinés contre la COVID-19. Il a souligné que les employeurs potentiels exigeaient seulement que les employés effectuent régulièrement des tests rapides de dépistage de la COVID-19, ce qu'il était prêt à respecter.

[78] Le prestataire a expliqué qu'il avait concentré ses démarches de recherche d'emploi en tentant d'obtenir un emploi convenable qui ne nécessitait pas de vaccination contre la COVID-19 et qui se trouvait à une distance qu'il pouvait parcourir de son domicile. Vers mars 2022, il admet avoir vu plus d'offres d'emploi parce que l'obligation provinciale de vaccination contre la COVID-19 avait été éliminée. Cela lui a permis de trouver un emploi convenable dans un magasin de cannabis le 31 mars 2021.

[79] Par conséquent, je ne crois pas que la décision du prestataire de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 était une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail.

Conclusion

[80] 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, soit un

⁵² Voir les pages GD4A-1 à GD4A-6.

congé sans solde obligatoire et un congédiement. La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, l'appel est rejeté relativement à la question de l'inconduite.

[81] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. En ce qui concerne la question de la disponibilité, l'appel est accueilli.

Solange Losier

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