



[TRADUCTION]

Citation : *NL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1629

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

Décision

Partie appelante : N. L.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (471442) datée du 2 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 13 décembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 20 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2230

Décision

[1] N. L. est le prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Le prestataire porte cette décision en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel du prestataire. Je conclus qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite. En effet, son employeur exigeait qu'il se fasse vacciner contre la COVID-19, mais il a choisi de ne pas le faire. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme chauffeur d'autobus scolaire. Son employeur a mis en place une exigence de vaccination contre la COVID-19. Plus précisément, son employeur voulait que tous les membres de son personnel soient vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 19 novembre 2022 [sic]. Le prestataire n'était pas vacciné à la date limite fixée par l'employeur. Son employeur l'a donc mis en congé sans solde.

[4] Selon la Commission, cela signifie qu'il a été suspendu par son employeur. Elle ajoute que la raison de la suspension est une inconduite. En effet, la Commission affirme que le prestataire savait que son employeur exigeait qu'il se fasse vacciner contre la COVID-19. Cependant, il n'était pas vacciné à la date limite fixée par l'employeur.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme que son employeur n'avait pas de véritable politique au sujet de la COVID-19, car aucune politique écrite et officielle n'était en place. Il soutient que son employeur ne peut pas le forcer à se faire vacciner.

Question en litige

[6] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[7] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique aux cas de congédiement et de suspension¹.

[8] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[9] La Commission affirme que le prestataire a cessé de travailler parce qu'il n'a pas suivi la politique de vaccination contre la COVID-19 que son employeur avait mise en place.

[10] Le prestataire affirme que l'exigence de vaccination de son employeur n'était pas une véritable politique. Cependant, il convient que son employeur l'a mis en congé sans solde parce qu'il n'était pas vacciné contre la COVID-19.

[11] Le prestataire et la Commission conviennent que l'employeur du prestataire l'a mis en congé sans solde. Le prestataire n'a pas demandé un congé à son employeur.

[12] Selon moi, il est évident que le prestataire n'a pas choisi de partir en congé. Je vais donc considérer qu'il s'agit d'une suspension lorsque je déciderai s'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi pour la période pendant laquelle il était en congé.

[13] Je comprends aussi que le prestataire n'est pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'exigence de vaccination de son employeur était une véritable politique. Cependant, l'employeur a dit au prestataire que l'exigence de vaccination était une politique. Il lui a aussi dit que la politique était expliquée dans ses notes de service.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui est suspendue pour inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

Dans la présente décision, j'appellerai l'exigence de vaccination de l'employeur une « politique ». En effet, l'employeur a traité cette exigence comme une politique. Ils s'attendaient à ce que le prestataire respecte cette politique. Dans le cadre de la présente décision, il n'est pas pertinent de savoir si la politique expliquant l'exigence de vaccination était officielle et écrite. L'incidence qu'elle a sur le prestataire est la même.

[14] Le prestataire et la Commission conviennent que le prestataire a cessé de travailler en raison de la politique de vaccination contre la COVID-19. Il n'était pas vacciné contre la COVID-19 à la date limite fixée par l'employeur, ce qui a entraîné sa suspension. Rien dans le dossier d'appel ne me porte à croire que le prestataire a cessé de travailler pour une autre raison.

[15] Je dois maintenant décider si la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

[16] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle². Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il a voulu faire quelque chose de mal)⁴.

[17] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁵.

[18] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

[19] La Commission affirme que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle soutient que le prestataire savait que son employeur s'attendait à ce qu'il soit vacciné contre la COVID-19 au plus tard le 19 novembre 2021. La Commission affirme que, même si le prestataire savait qu'il pouvait perdre son emploi, il a délibérément choisi de ne pas suivre la politique de son employeur.

[20] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme que son employeur ne peut pas le forcer à se faire vacciner. Il dit qu'il ne pensait pas que l'employeur le mettrait réellement en congé, car la politique était illégale selon lui.

[21] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus qu'il y a eu inconduite au sens de la loi et qu'il s'agit de la raison pour laquelle le prestataire a cessé de travailler.

[22] Le prestataire et la Commission s'entendent sur bon nombre de faits dans le présent appel. Cependant, ils ne sont pas d'accord sur la façon dont la loi s'applique aux faits.

[23] Le prestataire et la Commission conviennent que l'employeur s'attendait à ce que le prestataire soit vacciné contre la COVID-19 au plus tard le 19 novembre 2021. Les parties conviennent que l'employeur a dit qu'il mettrait le prestataire en congé sans solde s'il n'était pas vacciné à la date limite fixée.

[24] À l'audience, le prestataire a déclaré avoir pris connaissance de la politique de l'employeur au début de septembre 2021. Il affirme que l'employeur lui a fait part de la date limite pour se faire vacciner au début d'octobre 2021.

[25] Même si le prestataire convient que la politique précisait qu'il serait mis en congé sans solde s'il n'était pas vacciné, il affirme qu'il ne pensait pas qu'il perdrait son

⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

emploi. Il pensait que la politique était illégale, donc il avait l'impression que l'employeur n'irait pas de l'avant.

[26] Cependant, étant donné que la politique de l'employeur prévoyait que le prestataire serait mis en congé s'il n'était pas vacciné, je conclus qu'il aurait dû savoir qu'il y avait une réelle possibilité qu'il perde son emploi. À l'audience, le prestataire a convenu que personne ne lui avait dit qu'il était exempté de la politique.

[27] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la loi pour les raisons suivantes :

- Il connaissait la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il savait que l'employeur s'attendait à ce qu'il soit vacciné au plus tard le 19 novembre 2021.
- Il savait que, selon la politique, l'employeur le mettrait en congé sans solde s'il n'était pas vacciné à la date limite fixée.
- Il a agi de façon délibérée lorsqu'il a choisi de ne pas être vacciné contre la COVID-19 à la date limite fixée.
- Les gestes du prestataire, à savoir le fait qu'il n'était pas vacciné à la date limite fixée par l'employeur, sont la cause directe de sa suspension. Il a perdu son emploi en raison de ses gestes.

[28] Pour ces raisons, je conclus que le prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite.

Conclusion

[29] Je rejette l'appel du prestataire. Je conclus que la Commission a prouvé qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le prestataire n'est donc pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour la période pendant laquelle il était en congé.

Amanda Pezzutto

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