



[TRADUCTION]

Citation : *DR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 60

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : D. R.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 22 août 2022
(GE-22-1465)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 5 décembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 23 janvier 2023

Numéro de dossier : AD-22-674

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit.

[2] Le prestataire n'a pas été suspendu en raison de son inconduite. Il n'est donc pas inadmissible au bénéfice des prestations pour cette raison.

Aperçu

[3] D. R. est le prestataire dans la présente affaire. Son employeur travaillait comme sous-traitant pour d'autres entreprises, y compris une compagnie d'électricité. Le prestataire travaillait sur un projet de compagnie d'électricité. Le 4 octobre 2021, l'employeur a envoyé une lettre l'informant que les membres du personnel qui travaillaient à des projets de la compagnie d'électricité devaient être entièrement vaccinés au plus tard le 22 octobre 2021. Les membres du personnel travaillant sur d'autres projets devaient être entièrement vaccinés au plus tard le 31 octobre 2021.

[4] Le prestataire a seulement reçu la lettre du 4 octobre 2021 le 21 octobre 2021. Le lendemain, l'employeur du prestataire lui a dit qu'il ne pouvait pas se présenter au site d'hydroélectricité parce qu'il n'avait pas fourni de preuve de vaccination. Le 29 novembre 2021, l'employeur a produit un relevé d'emploi indiquant que le prestataire avait démissionné et que son dernier jour payé était le 21 octobre 2021. Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations à compter du 24 octobre 2021 parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification le 21 octobre 2021.

[5] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. En appel, la Commission a révisé sa position. Elle a soutenu que le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite. La division générale était d'accord et a rejeté l'appel du prestataire.

[6] Le prestataire a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel. Il soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes.

[7] Le prestataire et la Commission conviennent que la division générale a ignoré des éléments de preuve importants. Ils veulent que je substitue ma décision à celle de la division générale, mais ils ne s'entendent pas sur ce que devrait être cette décision.

[8] J'admets que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte d'éléments de preuve importants. J'ai substitué ma décision à celle de la division générale. Je conclus que la Commission n'a pas prouvé que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

Je ne peux pas tenir compte des nouvelles preuves présentées par le prestataire

[9] Le prestataire a déposé de nouvelles preuves dans ses documents d'appel qui n'ont pas été portés à la connaissance de la division générale. Il a déposé un document texte daté du 22 octobre 2021¹. Il a également déposé une lettre datée du 29 octobre 2022².

[10] La division d'appel n'examine généralement pas de nouvelles preuves parce qu'elle ne réinstruit pas l'affaire. Elle doit plutôt décider si la division générale a commis certaines erreurs et, dans l'affirmative, comment les corriger. Ce faisant, la division d'appel examine la preuve dont disposait la division générale lorsqu'elle a rendu sa décision.

[11] Il y a quelques exceptions limitées à cette règle, mais les nouvelles preuves du prestataire ne correspondent pas à ces exceptions³. J'ai donc décidé à l'audience que je n'accepterais pas ces nouvelles preuves.

¹ Voir la page AD2-5 du dossier d'appel.

² Voir la page AD2-6 du dossier d'appel.

³ En général, les nouvelles preuves seront seulement acceptées si elles fournissent des renseignements généraux, mettent en lumière des conclusions que le Tribunal a tirées sans preuve à l'appui ou révèlent

Les parties conviennent que la division générale n'a pas abordé certaines preuves importantes

[12] Les parties conviennent que la division générale a ignoré des preuves importantes lorsqu'elle a rendu sa décision.

[13] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de son témoignage selon lequel le contremaître du site d'hydroélectricité lui a dit, lors d'une réunion du matin sur la sécurité, que les personnes qui n'étaient pas vaccinées pouvaient faire des tests de dépistage automatique pendant trois mois aux frais de l'entreprise et que par la suite, ce test devait être effectué à leurs propres frais, ce qu'il a accepté de faire.

[14] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas non plus tenu compte du témoignage de son épouse selon lequel le prestataire a été suspendu avant que les exigences de vaccination pour toutes les personnes qui ne travaillent pas aux centrales chez son employeur entrent en vigueur le 31 octobre 2021.

[15] La Commission a présenté des observations qui concordent avec le fait que la division générale a ignoré à la fois le témoignage du prestataire au sujet de ce qu'on lui avait dit lors des réunions du matin sur la sécurité et le témoignage de l'épouse du prestataire⁴.

J'admets que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'examiner des preuves importantes

[16] J'admets que la division générale n'a pas abordé des preuves importantes qui auraient pu avoir une incidence sur sa décision. En tout respect, en ne le faisant pas, la division générale a commis une erreur de droit.

[17] La loi prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à

des façons dont le Tribunal a agi injustement. Voir la décision *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 et la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

⁴ Voir la page AD3-5 du dossier d'appel.

l'expiration de la période de suspension, jusqu'à ce qu'elle perde ou quitte volontairement son emploi, ou jusqu'à ce qu'elle accumule auprès d'un autre employeur, après le début de la suspension, un nombre d'heures d'emploi assurable suffisant pour être admissible aux prestations⁵.

[18] La division générale devait décider si le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite.

[19] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] Toutefois, la Cour d'appel fédérale a tiré une définition bien établie de ce qu'est une « inconduite ».

[21] Une inconduite est une conduite délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle⁶. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle équivaut à un acte délibéré⁷.

[22] Autrement dit, il y a inconduite lorsque la partie 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'elle soit congédiée⁸.

[23] La Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite.

[24] La division générale a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite parce qu'il avait intentionnellement décidé de ne pas se conformer à la politique de l'employeur, sachant que cela l'empêcherait de travailler⁹.

[25] Le prestataire a déclaré à la division générale qu'avant le 21 octobre 2021, le contremaître de la compagnie d'électricité lui avait dit, lors d'une réunion du matin sur la sécurité, que les personnes qui n'étaient pas vaccinées pouvaient faire des tests

⁵ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁹ Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

pendant trois mois aux frais de la compagnie d'électricité et, par la suite, à leurs frais, ce qu'il avait accepté de faire. Il a dit qu'il n'avait rien entendu de son propre employeur au sujet de la vaccination¹⁰.

[26] Le prestataire a également déclaré qu'il n'avait jamais été informé aux réunions du matin sur la sécurité qu'il devait être doublement vacciné au plus tard le 21 ou le 22 octobre 2021, sinon il serait mis en congé sans solde¹¹.

[27] La division générale a fait référence à l'épouse du prestataire comme observatrice dans sa décision. L'enregistrement audio de l'audience de la division générale révèle que l'épouse du prestataire a d'abord déclaré son intention d'être observatrice, mais qu'elle a ensuite demandé de faire une déclaration pendant l'audience. La division générale a demandé à l'épouse du prestataire de prêter serment à ce moment-là et lui a dit qu'elle avait été notée comme témoin. Par la suite, la division générale a accepté la preuve du prestataire¹².

[28] L'épouse du prestataire a déclaré qu'elle croyait que la situation du prestataire aurait dû être traitée comme une mise à pied, étant donné que les exigences de vaccination de l'employeur pour les personnes qui ne travaillent pas sur des projets hydroélectriques sont seulement entrées en vigueur le 31 octobre 2021¹³.

[29] La décision de la division générale ne mentionne pas le témoignage du prestataire concernant les réunions du matin sur la sécurité ni le témoignage de son épouse.

[30] La division générale n'a pas à faire référence à chaque preuve dont elle dispose. On présume que la division générale a examiné toutes les preuves portées à sa connaissance¹⁴. Toutefois, la division générale doit analyser la preuve de façon

¹⁰ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale de 7 min 18 s à 11 min environ.

¹¹ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 51 min environ.

¹² Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 56 min 10 s environ.

¹³ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 59 min environ.

¹⁴ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

pertinente et examiner les éléments de preuve clés qui pourraient contredire sa conclusion. Ne pas le faire constitue une erreur de droit¹⁵.

[31] La division générale a conclu que le prestataire avait intentionnellement décidé de ne pas se conformer à la politique de l'employeur en sachant que cela l'empêcherait de travailler.

[32] Le témoignage du prestataire selon lequel on lui a dit lors des réunions du matin sur la sécurité que les personnes qui n'étaient pas vaccinées pouvaient passer des tests pendant trois mois aux frais de l'entreprise, puis à leurs frais, allait à l'encontre de la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite l'empêcherait de travailler.

[33] Le témoignage de l'épouse du prestataire selon lequel la politique de l'employeur, pour les membres du personnel qui ne travaillent pas sur les projets hydroélectriques, est entrée en vigueur le 31 octobre 2021 contredisait également la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite l'empêcherait de travailler. Le fait d'être exclu du projet hydroélectrique n'impliquerait pas nécessairement que le prestataire ne pouvait pas travailler pour son employeur.

[34] En ne tenant pas compte d'éléments de preuve qui allaient à l'encontre de sa conclusion dans ses motifs, la division générale a commis une erreur de droit.

[35] Le prestataire soutient que la division générale a également commis d'autres erreurs révisables¹⁶. Toutefois, je n'ai pas besoin de vérifier si la division générale a commis d'autres erreurs.

[36] Puisque la division générale a commis une erreur de droit, je peux intervenir dans la décision¹⁷.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Quesnelle*, 2003 CAF 92 (CanLII) et la décision *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.

¹⁶ Voir la demande du prestataire à la division d'appel à la page AD1-2 du dossier d'appel.

¹⁷ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Réparation

[37] Pour corriger l'erreur de la division générale, je peux soit renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen, soit rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹⁸.

[38] La Commission et le prestataire veulent que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre. Cependant, ils ne sont pas d'accord sur ce que devrait être cette décision.

[39] Le prestataire demande que l'appel soit accueilli. Il fait valoir qu'il n'a pas été suspendu en raison de sa propre inconduite.

[40] La Commission veut que je rejette l'appel. Elle affirme que la preuve appuie la conclusion selon laquelle le prestataire a été suspendu en raison de sa propre inconduite.

[41] Les parties ont eu une audience complète et équitable devant la division générale. Il convient donc que je substitue ma décision dans la présente affaire.

Le prestataire n'a pas été suspendu en raison de sa propre inconduite

[42] La division générale n'a pas contesté que la raison pour laquelle le prestataire n'était pas autorisé à travailler à compter du 22 octobre 2021 était qu'il ne s'était pas conformé à l'exigence de l'employeur de se faire vacciner au plus tard le 22 octobre 2021¹⁹.

[43] La division générale a conclu que le prestataire avait été informé de la politique de vaccination le 21 octobre 2021²⁰.

[44] La Commission soutient que même si le prestataire n'a pas pris connaissance des exigences de l'employeur avant le 21 octobre 2021, il a pris la décision personnelle

¹⁸ Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁹ Voir le paragraphe 11 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

et intentionnelle de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur lorsqu'il a dit à celui-ci qu'il ne pouvait pas se présenter au site d'hydroélectricité le 22 octobre 2021.

[45] La Commission soutient qu'en ne se conformant pas aux nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité, le prestataire a perdu l'accès au site d'hydroélectricité, ce qui était une exigence essentielle de son poste.

[46] La Commission soutient qu'il y a inconduite parce que le prestataire savait le 21 octobre 2021 que pour être autorisé à entrer sur le site d'hydroélectricité le 22 octobre 2021, il devait être vacciné.

[47] La Commission affirme que le prestataire a choisi de ne pas se conformer aux exigences en matière de santé et de sécurité et que, par conséquent, il n'a pas été en mesure d'accomplir les tâches relatives à son emploi. En refusant de se conformer aux exigences de l'employeur à la date fixée par son employeur, il a volontairement et consciemment choisi de ne pas avoir accès au site d'hydroélectricité, ce qui est la cause directe de sa suspension.

[48] La Commission soutient que le superviseur de la compagnie d'électricité n'est pas l'employeur du prestataire et que l'employeur du prestataire l'avait informé des exigences de vaccination le 21 octobre 2021.

[49] La Commission reconnaît le témoignage de l'épouse du prestataire selon lequel il a été suspendu avant l'entrée en vigueur de la politique de son propre employeur, le 31 octobre 2021. Toutefois, la Commission soutient que la lettre de l'employeur du 4 octobre 2021 exigeait que tous les membres du personnel qui travaillaient sur les projets de Hydro One soient vaccinés au plus tard le 22 octobre 2021. Ainsi, même si son employeur l'avait embauché s'il avait eu un autre travail qui n'exigeait pas la vaccination, la Commission affirme que cela ne change rien au fait que le prestataire s'est retrouvé sans emploi le 22 octobre 2021 en raison de ses propres actions.

[50] La Commission affirme que la loi prévoit que l'inconduite peut se manifester sous forme de violation d'une loi, d'un règlement ou d'une règle d'éthique, et peut signifier qu'une exigence expresse ou implicite du contrat de travail cesse d'être respectée²¹.

[51] Le prestataire soutient que ses gestes ne constituent pas une inconduite. Il affirme qu'il n'a pas eu le temps de se conformer aux exigences de son employeur. Il dit aussi qu'il ne savait pas qu'en ne se faisant pas vacciner, il serait mis en congé sans solde, parce qu'on lui avait dit lors des réunions du matin sur la sécurité avec le contremaître du site d'hydroélectricité qu'il serait autorisé à se soumettre à des tests de dépistage.

[52] Le prestataire a déclaré qu'il travaillait dans la brousse, surtout seul, sur le site d'hydroélectricité. Il a dit qu'avant le 21 octobre 2021, lors des réunions du matin sur la sécurité avec l'équipe et le contremaître du site d'hydroélectricité, on leur avait dit que le site d'hydroélectricité leur permettrait de faire des tests pendant trois mois à leurs frais et qu'après cela, ils devraient payer eux-mêmes les tests. On leur a dit qu'ils devraient passer des tests tous les jours s'ils n'étaient pas vaccinés. Il était d'accord. Le prestataire a expliqué qu'il n'avait rien entendu de la part de son propre employeur au sujet d'une politique sur la COVID. Il en a entendu parler pour la première fois lorsqu'il a reçu la lettre du 21 octobre 2021²².

[53] Le prestataire a déclaré qu'il a seulement reçu la lettre de l'employeur datée du 4 octobre 2021 le 21 octobre 2022, date à laquelle il a ramassé son courrier et ses talons de chèque de paie. La lettre ne lui avait pas été envoyée par courriel. Le 22 octobre 2021, le superviseur de son propre employeur lui a demandé d'envoyer sa preuve de vaccination. Il a dit au superviseur qu'il ne pouvait pas le faire, car il n'était pas vacciné.

²¹ La Commission fait référence à la décision *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406.

²² Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale de 7 min 18 s à 12 min 15 s environ.

[54] Son superviseur a répondu que la compagnie d'électricité exigeait que tous les entrepreneurs soient doublement vaccinés, et qu'il ne pouvait donc pas se rendre sur place le lundi.

[55] Le prestataire a dit avoir demandé à son employeur le 5 novembre 2021 s'il allait être mis à pied. L'employeur a répondu que la paie disait qu'il était illégal de le faire²³. Le prestataire a confirmé qu'il n'avait jamais reçu d'autres documents de l'employeur.

[56] Le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'il n'a jamais été informé lors des réunions du matin sur la sécurité qu'il devait être doublement vacciné²⁴.

[57] Il a également déclaré qu'on ne lui a jamais dit que s'il n'était pas doublement vacciné au plus tard le 22 octobre 2021, il serait mis en congé sans solde ou congédié. Il a dit qu'il avait été surpris d'apprendre de son employeur qu'il ne pouvait pas se rendre au site d'hydroélectricité, parce qu'il pensait qu'il pouvait simplement faire des tests de dépistage²⁵.

[58] Le prestataire a fait référence aux notes prises par la Commission au sujet d'une conversation avec la gestionnaire de bureau de l'employeur, qui a dit que tous les membres du personnel avaient été personnellement informés de l'entrée en vigueur de la nouvelle politique, que ce soit au téléphone ou en personne. Les notes mentionnent également que la gestionnaire de bureau a dit qu'elle avait eu de nombreuses discussions avec le prestataire et que celui-ci avait eu amplement de temps pour se conformer à la politique. La gestionnaire de bureau a indiqué qu'elle avait bel et bien discuté de la possibilité d'autres postes au sein de l'entreprise, mais qu'il n'y avait pas d'autres postes disponibles pour le prestataire à ce moment-là qui n'avaient pas besoin qu'il soit entièrement vacciné. La gestionnaire de bureau a dit à la Commission qu'elle

²³ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale de 17 min 9 s à 22 min environ.

²⁴ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 22 min 15 s environ.

²⁵ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale de 51 min 40 s à 53 min 54 s environ.

venait de parler avec le prestataire le jour précédent au sujet de postes futurs et qu'on lui a répété à plusieurs reprises que s'il respectait la politique, il pourrait travailler²⁶.

[59] Après cette conversation, la Commission a parlé au prestataire et lui a dit que l'employeur avait affirmé qu'ils avaient parlé à chaque membre du personnel de l'entrée en vigueur de la politique et que le personnel n'avait pas été informé de la politique par courrier. Le prestataire a dit à la Commission qu'il n'était pas d'accord avec cette déclaration²⁷.

[60] Le prestataire a déclaré qu'il pense que la gestionnaire de bureau parlait d'un autre membre du personnel avec qui il s'était rendu sur les lieux. Il a dit qu'il ne savait pas qui était la gestionnaire de bureau. Le prestataire a affirmé qu'il n'avait jamais eu de conversation avec la gestionnaire de bureau au sujet d'autres postes. Il a vérifié son téléphone à la date où la gestionnaire de bureau a dit à la Commission qu'elle lui avait parlé d'autres postes et il dit ne pas avoir eu de conversation avec elle à cette date²⁸.

[61] Le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'il n'avait pas l'intention de se faire vacciner au moment où il a été mis en congé sans solde. Il ne pensait pas que cela nuisait à sa capacité de faire son travail ou qu'il avait besoin de se faire vacciner.

[62] Le prestataire a déclaré que s'il avait su que ce serait un problème, il aurait cherché un autre emploi pendant l'été²⁹.

[63] L'épouse du prestataire a déclaré qu'il ne travaillait pas pour Hydro One et que même si la compagnie exigeait la vaccination au plus tard le 22 octobre 2021, la lettre de l'employeur du prestataire n'exigeait pas que les membres de son personnel soient vaccinés avant le 31 octobre 2021. Elle a dit qu'il aurait pu faire un autre travail et que si l'employeur n'avait pas eu d'autre travail pour lui, il aurait dû être mis à pied³⁰.

²⁶ Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

²⁷ Voir la page GD3-25 du dossier d'appel.

²⁸ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 45 min 40 s environ.

²⁹ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 1 h 6 min 45 s environ.

³⁰ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 56 min 47 s environ.

[64] Je conclus que la Commission n'a pas démontré que la conduite du prestataire était délibérée. Elle ne constitue donc pas une inconduite.

[65] Les parties conviennent que le prestataire a seulement reçu la lettre du 4 octobre 2021 de l'employeur, qui énonçait les exigences de vaccination, le 21 octobre 2021.

[66] La gestionnaire de bureau de l'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été informé plus tôt des exigences de vaccination.

[67] Toutefois, le prestataire a nié dans son témoignage qu'il avait eu une conversation avec la gestionnaire du bureau. Il a également nié à la Commission et dans son témoignage avoir entendu quoi que ce soit de la part de l'employeur avant de recevoir la lettre du 4 octobre 2021, le 22 octobre 2021, au sujet des exigences de vaccination de l'employeur.

[68] J'accepte le témoignage sous serment crédible du prestataire et je le préfère aux renseignements non assermentés et non vérifiés fournis par la gestionnaire du bureau à la Commission. Le témoignage du prestataire concorde avec ce qu'il a dit à la Commission, c'est-à-dire qu'il n'était pas d'accord avec la déclaration de la gestionnaire de bureau selon laquelle on lui avait parlé de l'entrée en vigueur de la politique³¹. Il a également dit dans sa demande de révision qu'il croyait que l'employeur l'avait confondu avec un autre employé³².

[69] Par conséquent, je conclus que le prestataire a seulement su le 21 octobre 2021 qu'il devait être entièrement vacciné au plus tard le 22 octobre 2021 pour se rendre au site d'hydroélectricité.

[70] Avec tout le respect que je lui dois, je ne peux pas être d'accord avec la Commission sur le fait que la conduite du prestataire l'a empêché d'aller travailler le 22 octobre 2021.

³¹ Voir la page GD3-25 du dossier d'appel.

³² Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

[71] Je suis d'accord avec la Commission pour dire que la lettre de l'employeur disait de façon claire que le prestataire, en tant que personne travaillant au site d'hydroélectricité, devait être vacciné au plus tard le 22 octobre 2021³³.

[72] Toutefois, même si le prestataire avait voulu se conformer aux exigences de vaccination de l'employeur, comme il a seulement pris connaissance des exigences le 21 octobre 2021, il n'aurait pas eu le temps de s'y conformer au plus tard le 22 octobre 2021. À cette date, on lui a dit qu'il ne pouvait pas se rendre au site d'hydroélectricité.

[73] Deuxièmement, la Commission n'a pas prouvé que le prestataire savait ou aurait dû savoir que son refus de se faire vacciner ferait en sorte qu'il serait placé en congé sans solde.

[74] Dans son témoignage, le prestataire a dit que le contremaître du site d'hydroélectricité lui avait dit, lors des réunions du matin sur la sécurité, que s'il ne se faisait pas vacciner, il serait autorisé à se tester pendant trois mois aux frais de l'entreprise, puis à ses frais par la suite. J'accepte ce témoignage. Cela concorde avec ce que le prestataire a dit dans sa demande de prestations³⁴.

[75] La Commission affirme que le contremaître n'est pas son employeur. Toutefois, les seuls renseignements que le prestataire avait avant le 21 octobre 2021 concernant les exigences relatives à la COVID-19 provenaient du contremaître du site d'hydroélectricité. Étant donné que le prestataire travaillait sur ce site, il était raisonnable pour lui de se fier à ce qu'on lui a dit, en l'absence de toute autre information de la part de son employeur.

[76] Même la lettre de l'employeur du 4 octobre 2021 ne précise pas que les conséquences de ne pas être entièrement vacciné au plus tard le 22 octobre 2021 seraient un congé sans solde.

³³ Voir la page GD2-15 du dossier d'appel.

³⁴ Voir la page GD3-9 du dossier d'appel.

[77] La lettre indique que la clientèle de l'employeur demandait que tout sous-traitant entrant sur leurs sites soit entièrement vacciné et que, par conséquent, tous les membres du personnel devaient être vaccinés pour pouvoir continuer à fournir de l'effectif à la clientèle.

[78] La lettre précise qu'à compter du 22 octobre 2021, tous les membres du personnel travaillant sur les projets hydroélectriques devaient être entièrement vaccinés. La lettre dit qu'à compter du 31 octobre 2021, tous les membres du personnel travaillant pour l'employeur pour d'autres entreprises devaient être entièrement vaccinés. La lettre expliquait que la seule exception possible aux exigences de vaccination était pour des raisons médicales³⁵.

[79] La lettre de l'employeur ne mentionne pas les conséquences de ne pas se faire vacciner. Étant donné que l'employeur avait plusieurs lieux de travail, je ne peux pas conclure que le prestataire aurait dû savoir que le fait de ne pas se faire vacciner au plus tard le 22 octobre 2021 pourrait entraîner un congé sans solde.

[80] Je suis d'accord avec la Commission pour dire que le fait de ne pas suivre volontairement une politique de sécurité qui est une condition d'emploi explicite ou implicite constitue une inconduite. Toutefois, pour qu'une conduite soit volontaire, une personne doit savoir ce qu'on exige d'elle et avoir le temps de se conformer. Elle doit également comprendre les conséquences de son refus de se conformer.

[81] Ce n'est pas le cas dans la présente affaire. Le prestataire n'a pas délibérément enfreint la politique de sécurité. Il n'était pas au courant des exigences de l'employeur assez d'avance pour s'y conformer.

[82] De plus, le prestataire ne savait pas ou n'aurait pas dû savoir que le fait de ne pas se faire entièrement vacciner au plus tard le 22 octobre 2021 entraînerait un congé sans solde.

³⁵ Voir la page GD2-15 du dossier d'appel.

[83] Je reconnais que le prestataire n'avait pas l'intention de se faire vacciner. Il l'a dit à la Commission à plusieurs reprises³⁶. Il l'a également dit dans son témoignage.

[84] Toutefois, une conclusion d'inconduite ne peut pas reposer sur des suppositions quant à ce que le prestataire aurait fait s'il avait été informé des exigences à temps pour s'y conformer, ou de ce qu'il avait l'intention de faire après sa suspension. L'accent doit être mis sur la question de savoir si les actions du prestataire qui ont mené à la suspension constituaient une inconduite.

[85] La Commission n'a pas démontré que le prestataire a été suspendu pour inconduite.

Conclusion

[86] L'appel est accueilli.

[87] La division générale a commis une erreur de droit. J'ai substitué ma décision à celle de la division générale pour conclure que le prestataire n'a pas été suspendu en raison de sa propre inconduite.

Charlotte McQuade
Membre de la division d'appel

³⁶ Voir par exemple les pages GD3-23, GD3-31 et GD3-32 du dossier d'appel.