



[TRADUCTION]

Citation : *DR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1585

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : D. R.

Partie intimée (Commission) : 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 (462239) datée du 30 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 11 août 2022

Personnes présentes à l'audience :

Appelant
Observatrice (C. R.)

Date de la décision : Le 22 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-1465

Décision

[1] L'appel est rejeté.

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

Aperçu

[3] L'employeur du prestataire (« X ») a produit un relevé d'emploi indiquant que le prestataire avait quitté son emploi et que son dernier jour payé était le 21 octobre 2021.

[4] L'employeur du prestataire a déclaré que le prestataire travaillait sur le site de « Hydro One » et qu'il y avait une politique qui exigeait que les membres du personnel soient entièrement vaccinés.

[5] Le prestataire affirme qu'il n'a pas quitté son emploi. Il dit qu'il ne pensait pas qu'il avait besoin d'être vacciné.

[6] La Commission a d'abord accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur et a décidé que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi. Cependant, la Commission a décidé par la suite que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a conclu que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[7] La Commission affirme que le refus persistant du prestataire de se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur était une inconduite. Plus précisément, elle affirme qu'il y avait un lien de causalité clair et évident entre le refus

¹ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* : Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas :

a) la fin de la période de suspension;

b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;

c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

délibéré soutenu du prestataire de se conformer à la politique et sa suspension continue.

[8] La Commission affirme que le prestataire a pris connaissance de la politique de vaccination de l'employeur seulement le 21 octobre 2021, lorsqu'il a reçu son talon de paie par la poste. Le prestataire dit qu'il n'a pas quitté son emploi. Il ajoute qu'il n'a pas refusé de suivre la politique de l'employeur, mais qu'il avait l'impression qu'il n'avait pas besoin d'être vacciné.

Question en litige

[9] Le prestataire a-t-il été suspendu en raison d'une inconduite?

Analyse

[10] Pour décider si le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison le prestataire a été suspendu de son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu?

[11] Je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur (voir la page GD2-15 du dossier d'appel).

[12] La Commission a d'abord admis que le prestataire avait quitté son emploi. Cependant, elle a ensuite conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi pour avoir refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

[13] Le prestataire dit qu'il n'a pas quitté son emploi. Il affirme qu'il a seulement été informé de la politique de vaccination de l'employeur le 21 octobre 2021. Il ajoute qu'il n'a pas refusé de suivre la politique de l'employeur, mais qu'il avait l'impression qu'il n'avait pas besoin d'être vacciné.

[14] Je conclus que le prestataire n'a pas quitté son emploi, mais qu'il a été suspendu parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Sur ce point, je suis d'accord avec la Commission sur le fait que le refus du prestataire de se conformer à la politique de l'employeur l'a empêché de retourner au travail (voir le document GD4 du dossier d'appel).

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

[15] La raison de la suspension du prestataire était une inconduite au sens de la loi.

[16] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée³. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[17] Il y a inconduite si la partie 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'elle soit suspendue ou congédiée pour cette raison⁵.

[18] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite⁶.

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.

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

[19] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite en raison du lien de causalité clair et évident entre le refus délibéré soutenu du prestataire de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur et sa suspension continue.

[20] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'a pas été informé de la politique de vaccination de l'employeur avant le 21 octobre 2021. Il ajoute qu'il n'a pas refusé de suivre la politique de l'employeur, mais qu'il avait l'impression qu'il n'avait pas besoin de se faire vacciner.

[21] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce que le prestataire a pris la décision personnelle et intentionnelle de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur. Plus précisément, le prestataire a déclaré qu'il n'était pas d'accord avec la politique de l'employeur et qu'il n'avait pas besoin d'être vacciné pour son travail. Le prestataire a également indiqué à la Commission dans le dossier d'appel qu'il ne souhaitait pas se faire vacciner (voir les pages GD3-21 à GD3-25 du dossier d'appel). Je comprends que le prestataire a déclaré qu'il n'était pas au courant de la politique de vaccination de l'employeur avant de recevoir une lettre (datée du 4 octobre 2021) le 21 octobre 2021. Néanmoins, le prestataire a pris la décision personnelle et intentionnelle de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur lorsqu'il a dit à son superviseur qu'il ne pouvait pas se présenter au travail le 22 octobre 2021 parce qu'il n'était pas vacciné. Bref, le prestataire savait parfaitement le 21 octobre 2021 que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur l'empêcherait de travailler pour lui.

Témoignage et observations supplémentaires du prestataire

[22] Je sais que le prestataire a déclaré à de nombreuses reprises que l'employeur ne l'avait pas informé de sa politique de vaccination avant le 21 octobre 2021. Toutefois, l'employeur a informé le prestataire de sa politique de vaccination dans la lettre qu'il a reçue le 21 octobre 2021. Néanmoins, le prestataire a intentionnellement décidé de ne pas se conformer à la politique de l'employeur en sachant qu'elle l'empêcherait de travailler (voir la page GD2-15 du dossier d'appel)

[23] Je reconnais également que le prestataire a présenté d'autres arguments dans son avis d'appel (voir le document GD2 du dossier d'appel). Par exemple, il a soutenu qu'il avait le droit, en tant que personne, de refuser la vaccination. Je comprends que le prestataire avait sa propre opinion sur la nécessité de ne pas se faire vacciner. Par contre, la question que je dois trancher est celle de savoir si la suspension du prestataire résulte de son inconduite. Comme je l'ai mentionné, j'estime que le prestataire était au courant de la politique de l'employeur et qu'il a fait le choix intentionnel de ne pas s'y conformer. Autrement dit, le refus du prestataire de se conformer à la politique de l'employeur l'a empêché de travailler pour lui.

[24] Je reconnais également que le prestataire a cité le *Rapport national sur l'immunisation au Canada*. Je tiens à souligner que j'ai examiné tous les documents que le prestataire a déposés dans son avis d'appel. Cependant, je suis d'accord avec la Commission pour dire que les éléments cités par le prestataire n'avaient aucun lien direct avec la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir le document GD4 du dossier d'appel).

[25] Finalement, je suis d'accord avec la Commission pour dire que le prestataire a déposé des documents hors contexte parce que ces renseignements portaient précisément sur des décisions médicales d'urgence concernant des situations de soins de santé urgents (voir les pages GD2-12 et GD2-13 du dossier d'appel). Dans la présente affaire, la suspension du prestataire était fondée sur son choix personnel de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur.

Le prestataire a-t-il donc été suspendu en raison d'une inconduite?

[26] Selon mes conclusions précédentes, j'estime que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite.

Conclusion

[27] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Par conséquent, il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[28] L'appel est donc rejeté

Gerry McCarthy

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