



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 265

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

Décision

Partie appelante : M. H.

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 (489056) datée du 6 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Suzanne Graves

Mode d'audience Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 16 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 3 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2845

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

[3] Je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur du prestataire a porté atteinte à ses droits au titre de la *Déclaration canadienne des droits*, de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou de toute autre loi protégeant les droits et libertés. Différents tribunaux appliquent ces lois.

Aperçu

[4] Le prestataire a été suspendu de son emploi. Son employeur a dit à la Commission qu'on l'avait placé en congé sans solde parce qu'il avait agi contre sa politique de vaccination : il ne s'était pas fait vacciner.

[5] Bien que le prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Il soutient que l'employeur aurait dû l'exempter de son exigence de vaccination parce que cela allait à l'encontre de sa religion.

[6] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période de suspension, à moins d'accumuler de nouvelles heures auprès d'un autre employeur.

[7] Le prestataire porte la décision de la Commission en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

Question que je dois examiner en premier

L'employeur n'est pas mis en cause dans l'appel

[8] Il arrive parfois que le Tribunal envoie à l'ancien employeur d'une partie prestataire une lettre dans laquelle il demande s'il souhaite être mis en cause dans l'appel. Dans la présente affaire, le Tribunal a envoyé une lettre à l'employeur². Celui-ci n'y a pas répondu. Pour être mis en cause, l'employeur doit avoir un intérêt direct dans l'appel. J'ai décidé de ne pas ajouter l'employeur comme mis en cause dans le présent appel, car rien dans le dossier ne me laisse croire que ma décision imposerait des obligations juridiques à l'employeur.

Question en litige

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

Analyse

[10] Au Canada, il existe un certain nombre de lois qui protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). Il y a notamment la *Déclaration canadienne des droits* et un certain nombre d'autres lois qui protègent les droits et libertés.

[11] Le Tribunal n'est pas autorisé à examiner si une mesure prise par un employeur enfreint les droits d'un prestataire ni à rendre des décisions fondées sur la *Charte canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou toute loi provinciale qui protège les droits et libertés.

[12] Cette question ne relève pas de ma compétence. Une personne doit s'adresser à un autre tribunal ou à une autre cour pour régler cette question. Le rôle du Tribunal est

² L'avis du Tribunal à l'employeur en tant que partie mise en cause potentielle se trouve au document GD5 du dossier d'appel.

de décider si une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[13] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédié ou suspendue³.

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

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi?

[15] J'estime que le prestataire a été placé en congé sans solde de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique d'immunisation contre la COVID-19 de son employeur.

[16] Le prestataire ne conteste pas qu'il a perdu son emploi parce que son employeur exigeait que les membres de son personnel soient vaccinés au plus tard le 1^{er} novembre 2021 et qu'il n'a pas confirmé qu'il était vacciné à cette date.

[17] Le prestataire affirme qu'il ne pouvait pas se faire vacciner parce que cela allait à l'encontre de sa religion. Il a demandé une exemption, comme l'autorise expressément la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, mais celui-ci a refusé de l'exempter⁴.

[18] Je conclus que la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi était sa non-conformité à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

³ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ La demande d'exemption, datée du 26 octobre 2021, est présentée aux pages GD3-29 à GD3-33 du dossier d'appel. La lettre de l'employeur rejetant la demande d'exemption du prestataire, datée du 29 octobre 2021, se trouve aux pages GD3-34 à GD3-36.

La raison pour laquelle le prestataire a été suspendu de son emploi est-elle une inconduite selon la loi?

[19] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle⁵. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁶. 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 loi⁷.

[20] 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 raison⁸.

[21] La Commission doit prouver que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁹.

L'argument du prestataire

[22] Le prestataire soutient qu'il a perdu son emploi sans qu'il en soit responsable et qu'il n'a pas été suspendu en raison d'une inconduite. Il affirme que la politique de vaccination de l'employeur prévoyait expressément une exemption et que son employeur est tenu de respecter ses politiques sur les mesures d'adaptation. Il soutient que ses gestes n'étaient pas délibérés. Il ne pouvait pas se faire vacciner parce que cela allait à l'encontre de sa foi; il a donc demandé une exemption. Le prestataire a déclaré qu'il s'attendait à ce que son employeur lui accorde une exemption de l'obligation de se faire vacciner.

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

⁶ Voir la *décision McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁷ Voir la *décision Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

⁹ Voir la *décision Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[23] Le prestataire affirme que sa demande de mesures d'adaptation a été rejetée à tort¹⁰. Il fait valoir qu'il est un employé estimé et dévoué depuis près de 12 ans et qu'il n'a jamais été accusé d'inconduite. Son employeur savait qu'il vivait selon sa foi et qu'il ne pouvait pas se faire vacciner pour des raisons religieuses. Il dit avoir présenté tous les documents requis de son église pour appuyer sa demande d'exemption.

L'argument de la Commission

[24] La Commission affirme que l'employeur du prestataire l'a placé en congé obligatoire parce qu'il a refusé de se conformer à sa politique de vaccination, ce qui était une exigence de son emploi. Elle fait valoir que l'employeur a communiqué la politique sur la vaccination obligatoire à tous les membres du personnel et que le prestataire savait que le fait de ne pas s'y conformer pouvait entraîner la perte de son emploi.

[25] La politique de l'employeur exigeait que les membres du personnel de l'organisation soient entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 1^{er} novembre 2021. Le prestataire a demandé une exemption fondée sur la croyance, selon les termes de la politique de l'employeur. Mais celui-ci a refusé sa demande. L'employeur affirme donc qu'il devait fournir une preuve de son statut vaccinal.

[26] La Commission soutient qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a volontairement ignoré la politique de l'employeur sur la santé relativement à la COVID-19, sachant que cela pouvait compromettre son emploi.

[27] La Commission affirme également que le Tribunal n'a pas le pouvoir de décider si l'employeur a agi de façon équitable ou raisonnable en instaurant des politiques de vaccination ou d'attestation obligatoire.

¹⁰ Le prestataire présente ces arguments à la page GD2-9 du dossier d'appel.

Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

[28] J'estime que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[29] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a été informé de la possibilité d'être suspendu ou congédié s'il ne confirmait pas son statut vaccinal à la date requise.

[30] J'estime que le prestataire avait suffisamment de renseignements pour savoir que sa décision de ne pas fournir de confirmation de vaccination pouvait mener à son placement en congé autorisé ou à son congédiement.

[31] La politique de l'employeur permettait aux membres du personnel de demander une exemption religieuse, mais la demande du prestataire a été rejetée. Lorsqu'il n'a pas déclaré qu'il était vacciné conformément à la politique, il a été placé en congé sans solde.

[32] Comme je l'ai déjà mentionné, je ne peux pas décider si l'employeur aurait dû accorder une exemption au prestataire aux termes de la politique ou quant à savoir s'il a d'autres options aux termes d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour lui¹¹.

[33] Les tribunaux ont affirmé que je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur aurait dû lui accorder une exemption aux termes de sa politique. Les arguments selon lesquels une telle exemption aurait dû être accordée sont plus appropriés lorsqu'on les soulève devant une autre instance¹².

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 889 et *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 780.

[34] Mon rôle n'est pas de décider si la pénalité de l'employeur était trop sévère ou si l'employeur était coupable d'inconduite. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si cela a entraîné la perte de son emploi¹³.

[35] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que la Commission a démontré, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite¹⁴.

Conclusion

[36] 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.

[37] L'appel est rejeté.

Suzanne Graves

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

¹³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16; *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 780.

¹⁴ Le prestataire affirme qu'il a été congédié de son emploi et qu'il n'a pas été suspendu (voir le document GD6 du dossier d'appel). Toutefois, la lettre que l'employeur a adressée au prestataire le 29 octobre 2021 précise que le prestataire serait placé en congé sans solde à compter du 1^{er} novembre 2021.