



[TRADUCTION]

Citation : *AE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 332

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

Décision

Partie appelante : A. E.

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 (502963) datée du 27 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 30 novembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 7 février 2023

Numéros de dossiers : GE-22-2497 et GE-22-2499

Décision

[1] Je rejette l'appel GE-22-2497 de A. E.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'employeur du prestataire a suspendu celui-ci pour ne pas avoir respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19, et cela est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[3] Le prestataire n'est donc pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[4] À l'audience, il a dit qu'il ne faisait pas appel de la décision de la Commission sur la disponibilité. Je n'ai donc pas à rendre une décision sur l'appel GE-22-2499.

Aperçu

[5] Le prestataire¹ a été suspendu de son emploi de technologue en cardiologie chez X (l'employeur).

[6] L'employeur affirme l'avoir suspendu parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[7] Il ne conteste pas cela.

[8] La Commission a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. Elle a aussi décidé que l'employeur avait suspendu le prestataire pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. La Commission ne pouvait donc pas lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi.

[9] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite. Il est toujours au travail et a essayé par tous les moyens de continuer à travailler. Il affirme

¹ Dans la présente décision, je fais référence à A. E. comme étant le « prestataire ». Je le fais parce que la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise ce terme pour désigner la personne qui présente une demande de prestations d'assurance-emploi. De plus, le prestataire fait appel de la décision de la Commission de rejeter sa demande d'assurance-emploi.

que son employeur est coupable d'inconduite pour ne pas avoir respecté ses droits fondamentaux. Son employeur a rejeté sa demande d'exemption religieuse sans fournir de raison, et il n'a pas tenu compte de ses croyances religieuses.

[10] Je dois décider si le prestataire a été suspendu de son emploi pour inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Questions que je dois examiner en premier

Le Tribunal a joint deux appels

[11] Le prestataire a déposé son appel au Tribunal. Celui-ci a ouvert deux dossiers d'appel pour le prestataire, un pour chaque question dans la lettre de la décision découlant de la révision de la Commission :

- GE-22-2497 (suspension pour inconduite)
- GE-22-2499 (disponibilité pour le travail)

[12] Il était logique du point de vue juridique et pratique de joindre les deux appels pour que je puisse les instruire et les trancher ensemble. C'est donc ce que j'ai décidé de faire.

[13] J'ai aussi envoyé au prestataire et à la Commission une lettre contenant les raisons pour lesquelles j'ai joint les deux appels².

Le prestataire ne fait pas appel de la décision de la Commission sur la disponibilité

[14] Les personnes qui demandent des prestations régulières doivent démontrer qu'elles sont disponibles pour travailler. Autrement dit, une partie prestataire a l'obligation constante de chercher du travail.

[15] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il n'était pas disponible pour

² Voir la page GDJ2 du dossier d'appel.

travailler du 14 mars au 16 mars 2022³. La Commission affirme qu'il a reçu l'autorisation de revenir d'un congé de maladie seulement le 17 mars 2022.

[16] Le prestataire n'a pas soulevé d'argument concernant la disponibilité dans son avis d'appel.

[17] À l'audience, il a confirmé qu'il ne fait pas appel de la décision de la Commission sur la disponibilité.

[18] Par conséquent, je n'ai pas à trancher l'appel GE-22-2499.

Question en litige

[19] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite?

Inconduite⁴

[20] 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. Cela s'applique, peu importe si l'employeur a congédié ou suspendu la personne.

[21] Une suspension au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* signifie la même chose qu'une mise en congé (ou en congé autorisé) sans solde par un employeur.

[22] Je dois décider deux choses :

- la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu ;
- si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère ce motif comme une inconduite.

³ Voir la décision découlant de la révision de la Commission à la page GD3-29 du dossier d'appel et ses observations à la page GD4-3 du dossier d'appel du dossier GE-22-2499.

⁴ Les références aux documents de la division générale dans le reste de la présente décision renvoient aux documents du dossier d'appel GD-22-2497.

La raison de la suspension du prestataire

[23] Je conclus que l'employeur du prestataire l'a suspendu parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[24] Le prestataire et la Commission sont d'accord sur ce point. C'est ce que :

- le prestataire a écrit dans sa demande d'assurance-emploi et ce qu'il a mentionné à la Commission⁵;
- le prestataire a écrit dans son avis d'appel⁶;
- le prestataire a témoigné à l'audience;
- l'employeur a inscrit sur son relevé d'emploi (code N, congé autorisé) et dans la lettre de suspension qu'il a fait parvenir au prestataire⁷;
- l'employeur a dit à la Commission⁸.

[25] L'employeur du prestataire a également dit à la Commission qu'il considérait son congé sans solde comme une suspension⁹.

[26] J'accepte la preuve du prestataire et de la Commission. Je n'ai aucune raison de douter de ce que le prestataire et son employeur ont dit et écrit. Aussi, aucune preuve ne le contredit.

La raison est une inconduite au sens de la loi

[27] Le refus du prestataire de se conformer à la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la demande d'assurance-emploi du prestataire à la page GD3-8 du dossier d'appel, où il dit : [traduction] « J'ai été autorisé à retourner au travail le 17 mars 2022, mais mon employeur m'a plutôt mis en congé sans solde parce que je n'ai pas pu me faire vacciner contre la COVID-19. J'ai demandé une exemption religieuse à la vaccination, mais elle a été refusée par l'employeur, et mon syndicat étudie actuellement la possibilité de présenter un grief ». Voir aussi les notes de la Commission concernant ses conversations téléphoniques avec le prestataire aux pages GD3-21 et GD3-27 du dossier d'appel.

⁶ Voir l'avis d'appel à la page GD2-128 du dossier d'appel.

⁷ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-19 du dossier d'appel. Voir aussi la lettre de suspension à la page GD3-65 du dossier d'appel (datée du 18 mars 2022).

⁸ Voir les notes prises par la Commission au sujet de l'appel téléphonique qu'elle a eu avec l'employeur à la page GD3-48.

⁹ Voir les notes de la Commission concernant la conversation téléphonique qu'elle a eues avec l'employeur à la page GD3-22 du dossier d'appel.

Inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi

[28] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Toutefois, les décisions des tribunaux énoncent le critère juridique de l'inconduite. Celui-ci précise les types de faits et les questions que je dois examiner au moment de rendre ma décision.

[29] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, et non pour une autre raison¹⁰.

[30] Je dois me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cette conduite constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹¹. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ni si la suspension est une pénalité raisonnable¹².

[31] Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable. Autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait eu l'intention de faire quelque chose de mal pour que je décide que sa conduite est une inconduite¹³. Pour être considérée comme une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹⁴. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée¹⁵.

[32] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir une obligation qu'il devait à son employeur, et qu'il y avait une possibilité réelle qu'il soit suspendu pour cette raison¹⁶.

¹⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹¹ C'est ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹³ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[33] Je peux seulement décider s'il y a eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[34] Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois¹⁷. Je ne peux pas décider si une partie prestataire a été congédiée de façon déguisée ou injustifiée au titre du droit du travail. Je ne peux pas interpréter une convention collective ni décider si un employeur a enfreint une convention collective¹⁸. Je ne peux pas décider si un employeur a fait preuve de discrimination à l'égard d'une partie prestataire ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation selon le droit en matière des droits de la personne¹⁹. De plus, je ne peux pas décider si un employeur a porté atteinte à la vie privée ou à d'autres droits d'une partie prestataire dans le contexte de l'emploi, ou autrement.

Ce que disent la Commission et le prestataire

[35] La Commission et le prestataire s'entendent sur les faits clés de la présente affaire. Il s'agit des faits que la Commission doit prouver pour démontrer que la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[36] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que la preuve démontre que²⁰ :

- l'employeur avait une politique de vaccination et qu'il l'a communiquée à tous les membres du personnel en octobre 2021²¹;

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, lorsqu'une partie prestataire conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou les règlements pris au titre de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou les règlements pris au titre de celle-ci, et certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux au titre de ces lois. Dans le présent appel, le prestataire ne fait aucune contestation de ce genre.

¹⁸ Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁰ Voir les observations de la Commission à la page GD4 du dossier d'appel.

²¹ Voir la politique de vaccination X, *COVID-19 Vaccination for Team Members* [vaccination contre la COVID-19 pour les membres de l'équipe] (approuvée le 18 octobre 2021 et entrée en vigueur le 19 octobre 2021) aux pages GD3-50 à GD3-64 du dossier d'appel. Voir aussi les notes de la Commission

- le prestataire était en congé de maladie à compter du 17 novembre 2021 et il a reçu l'autorisation de retourner au travail le 17 mars 2022;
- selon la politique de vaccination, le prestataire devait être partiellement ou entièrement vacciné et divulguer son statut vaccinal à son employeur au plus tard le 30 novembre 2021²²;
- le prestataire savait ce qu'il devait faire au titre de la politique²³;
- le prestataire savait également que son employeur pouvait le suspendre selon la politique s'il ne se faisait pas vacciner dans les délais prescrits²⁴;
- le 19 octobre 2021, le prestataire a demandé une exemption pour des motifs religieux, mais son employeur a rejeté sa demande à la fin de la journée du 31 octobre 2021²⁵;
- le prestataire a fait un choix personnel conscient et délibéré de ne pas se faire vacciner avant la date limite, pour des raisons religieuses²⁶;
- l'employeur a suspendu le prestataire à compter du 17 mars 2022 parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination²⁷.

concernant ses conversations téléphoniques avec le prestataire aux pages GD3-22 et GD3-27 du dossier d'appel.

²² Voir la politique de vaccination aux sections 1 et 2 de *Appendix B: Consequences for Medical Staff who aren't Fully Vaccinated against COVID-19* [annexe B : conséquences pour le personnel médical qui n'est pas entièrement vacciné contre la COVID-19] à la page GD3-62 du dossier d'appel.

²³ Voir les notes de la Commission concernant ses conversations téléphoniques avec le prestataire aux pages GD3-21 et GD3-27 du dossier d'appel.

²⁴ Voir la politique de vaccination à la section 1 de *Appendix B: Consequences for Medical Staff who aren't Fully Vaccinated against COVID-19*, à la page GD3-62 du dossier d'appel.

²⁵ Voir la demande d'assurance-emploi du prestataire aux pages GD3-9 et GD3-10 du dossier d'appel. Voir aussi les notes de la Commission au sujet de sa conversation téléphonique avec le prestataire à la page GD3-27 du dossier d'appel. Voir aussi le courriel que l'employeur a envoyé au prestataire dans lequel il l'informe qu'il refuse sa demande d'exemption, à la page GD3-67 du dossier d'appel.

²⁶ Le prestataire a dit à la Commission et a témoigné à l'audience qu'il ne s'était pas fait vacciner parce que cela allait à l'encontre de ses croyances religieuses.

²⁷ Voir ci-dessus où j'ai examiné la preuve concernant la raison de la suspension par son employeur. J'ai conclu que le prestataire avait été suspendu parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[37] À l'audience, le prestataire n'a pas contredit ni contesté la preuve sur laquelle la Commission s'est fondée. Il a déclaré qu'il a suivi la politique de vaccination de son employeur du mieux qu'il pouvait sans aller à l'encontre de ses croyances religieuses. Il a aussi déclaré que son employeur ne lui avait pas donné de raison pour avoir refusé sa demande d'exemption. Il a eu l'impression que son employeur n'avait pas l'intention d'accorder des exemptions religieuses, et il estime qu'il aurait dû lui accorder une exemption religieuse ou du moins tenir compte de ses croyances religieuses.

La Commission a prouvé qu'il avait eu une inconduite au titre de la Loi sur l'assurance-emploi

[38] Les éléments de preuve dans le présent appel sont cohérents et directs. Je crois et j'accepte la preuve du prestataire ainsi que la preuve de la Commission pour les raisons qui suivent.

[39] Je n'ai aucune raison de douter de la preuve du prestataire (ce qu'il a dit à la Commission et à l'audience, et ce qu'il a écrit dans sa demande d'assurance-emploi et son avis d'appel). Son témoignage est cohérent. Il a dit la même chose à la Commission et au Tribunal. Et son histoire est restée la même depuis sa demande d'assurance-emploi jusqu'à l'audience.

[40] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle concorde avec la preuve du prestataire. La politique de vaccination de l'employeur et sa lettre de suspension reflètent ce que le prestataire et l'employeur ont dit à la Commission. Il n'y a pas non plus de preuve contradictoire concernant les principaux faits du présent appel.

[41] Selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que la Commission a prouvé que la conduite du prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'elle a démontré que le prestataire :

- était au courant de la politique de vaccination;
- connaissait son obligation de se faire entièrement vacciner (ou d'obtenir une exemption);

- savait que son employeur pouvait le suspendre s'il ne se faisait pas vacciner;
- a consciemment, délibérément et intentionnellement pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner avant la date limite, pour des raisons religieuses;
- a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

Autres arguments du prestataire

[42] Dans son avis d'appel et à l'audience, le prestataire a dit que sa conduite n'était pas une inconduite et que la Commission devrait donc lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi, car²⁸ :

- Son employeur n'a pas tenu compte de ses croyances religieuses au titre de la loi de la Nouvelle-Écosse sur les droits de la personne. Par exemple, au lieu d'exiger la vaccination contre la COVID-19, son employeur aurait pu lui permettre de porter de l'équipement de protection individuelle et de faire des tests de dépistage de la COVID-19.
- Je devrais suivre une décision arbitrale en faveur d'une infirmière de la Nouvelle-Écosse. Dans cette affaire, l'arbitre a décidé que l'employeur (un hôpital) avait l'obligation de tenir compte des croyances chrétiennes de l'infirmière, qui l'empêchaient de se faire vacciner contre la COVID-19²⁹.

[43] Malheureusement pour le prestataire, je ne vais pas accepter ces arguments. Je ne peux pas appliquer la loi de la Nouvelle-Écosse sur les droits de la personne. De plus, je n'ai pas à suivre la décision d'un arbitre rendue au titre du droit du travail de la Nouvelle-Écosse et d'une convention collective. Les tribunaux ont clairement dit que je

²⁸ Voir l'avis d'appel du prestataire, aux pages GD2-126 et GD2A du dossier d'appel.

²⁹ Voir la décision *Nova Scotia Nurses Union v IWK Health Centre* (Arbitre Hollett, 8 juin 2022) (Décision Mackie).

peux tenir compte de la *Loi sur l'assurance-emploi* seulement lorsque je décide si sa conduite constitue une inconduite au sens de cette loi.

[44] La Cour fédérale a récemment confirmé le [traduction] « rôle important, mais restreint et précis » du Tribunal dans les appels en matière d'inconduite³⁰. Dans cette affaire, la Commission avait refusé des prestations régulières à un prestataire qui n'avait pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID de son employeur. La Cour a déclaré que le rôle du Tribunal était de décider deux choses : pourquoi le prestataire a été congédié et si ce motif constitue une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³¹.

[45] Voilà ce que j'ai fait dans le présent appel.

Résumé de ma conclusion sur l'inconduite

[46] Après avoir examiné et soupesé les documents et le témoignage, je conclus que la Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite.

Conclusion

[47] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu pour inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[48] Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, et c'est ce que la Commission a décidé.

[49] Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge

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

³⁰ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 [en anglais seulement].

³¹ Voir les paragraphes 46 à 48 de la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 [en anglais seulement].