



[TRADUCTION]

Citation : *JR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1759

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

Décision

Partie appelante : J. R.

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 (462770) datée du 12 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience :

Date de la décision : Le 23 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1694

[1] Le prestataire (qui est l'appelant dans le présent appel) travaillait comme contremaître adjoint pour X (X). Il a été placé en congé sans solde et congédié par la suite parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (la politique) de l'employeur.

[2] Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi, mais la Commission (qui est l'intimée dans le présent appel) a déclaré qu'il avait été suspendu et avait perdu son emploi par la suite en raison d'une inconduite. Il ne pouvait donc pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a admis avoir été mis en congé sans solde et avoir par la suite été congédié pour ne pas avoir respecté la politique. Il a dit avoir fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner pour des raisons médicales et religieuses, mais l'employeur a rejeté sa demande d'exemption à l'obligation de se faire vacciner. Il estime que l'employeur aurait pu accéder à sa demande d'exemption et qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant des années.

[4] La Commission a maintenu qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a porté cette décision en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

Question en litige

[5] Je dois décider s'il faut rejeter l'appel de façon sommaire.

Droit applicable

[6] La loi dit que je **dois** rejeter un appel de façon sommaire (c'est-à-dire sans tenir d'audience) si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès¹. Je dois donc vérifier s'il est clair et évident sur la base du dossier que l'appel est voué à l'échec².

[7] Le règlement du Tribunal précise qu'avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois aviser la partie prestataire par écrit et lui accorder un délai raisonnable pour présenter des observations³.

[8] Le 19 août 2022, le prestataire a été informé de mon intention de rejeter son appel de façon sommaire (voir le document GD07 au dossier d'appel). Il avait jusqu'au 22 septembre 2022 pour présenter des observations écrites détaillées expliquant pourquoi son appel avait une chance raisonnable de succès.

[9] Le prestataire a répondu en déposant les pages supplémentaires figurant dans le document GD10⁴.

[10] Je rejette son appel de façon sommaire parce qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès. Voici les motifs de ma décision.

¹ Cette exigence est énoncée à l'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Pour ce faire, je dois me demander si l'appel est voué à l'échec, peu importe les éléments de preuve ou les arguments qui pourraient être présentés à l'audience : voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Cette exigence est énoncée à l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

⁴ La Commission n'a pas été invitée à répondre au document GD10, mais elle l'a quand même fait (voir le document GD11). Je n'ai pas tenu compte de la réponse de la Commission, car elle a seulement été mise à ma disposition après l'expiration de la date limite du 22 septembre 2022.

Analyse

[11] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite⁵ ou si elle perd son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[12] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle⁷. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant (ou imprudente ou négligente) qu'elle est presque délibérée⁸ (ou témoigne d'un mépris délibéré de ses répercussions sur l'exécution du travail).

[13] 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 ait voulu faire quelque chose de mal)⁹.

[14] 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 raison¹⁰.

⁵ Lorsqu'un employeur choisit de mettre un employé en congé sans solde plutôt que d'imposer une suspension ou un congédiement, le congé sans solde sera considéré comme équivalant à une suspension *si la raison du congé est considérée comme une inconduite*. Dans la présente affaire, la Commission a établi que *la raison* du congé sans solde du prestataire (à savoir son non-respect de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur à la suite du rejet de sa demande d'exemption) était une inconduite et a donc considéré sa cessation d'emploi comme une suspension. 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 d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

⁶ C'est ce que prévoit l'article 30(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir la décision *McKay-Eden c. Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[15] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹¹. Pour ce faire, elle s'appuie sur les éléments de preuve qu'elle a obtenus de l'employeur et du prestataire.

[16] La preuve non contestée au dossier d'appel montre que :

- a) l'employeur a mis en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 en réponse à la pandémie de COVID-19¹². La politique visait à assurer la santé et la sécurité au travail de tout le personnel de X¹³;
- b) le prestataire a été informé de la politique et a eu le temps de s'y conformer¹⁴;
- c) le prestataire a refusé de se conformer à la politique lorsqu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination dans les délais prévus par la politique¹⁵;
- d) le prestataire a fait le choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas se faire vacciner¹⁶. Cela fait de son refus de se conformer à la politique un refus délibéré;

¹¹ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

¹² L'employeur a fourni à la Commission une copie de la politique. Voir le dossier d'appel à partir de la page GD3-25. Les dates limites initiales de la politique ont été prolongées, comme l'employeur l'a expliqué à la page GD3-23.

¹³ Voir les pages GD3-25 à GD3-27 pour connaître l'objet de la politique et savoir qui y était assujéti.

¹⁴ Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait reçu une copie papier de la politique le 9 octobre 2021. Dans son avis d'appel, le prestataire a dit qu'il était en congé de maladie lorsqu'il a reçu une lettre de X au sujet de la politique le 9 octobre 2021, l'avisant que tout le personnel devait être [traduction] « doublement vacciné (avoir 2 doses de vaccins approuvés contre la COVID-19) au plus tard le 30 décembre 2021 » (voir la page GD2-6).

¹⁵ Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait reçu trois lettres d'avertissement concernant l'obligation de fournir une preuve de vaccination avant d'être suspendu le 21 novembre 2021 et congédié le 31 décembre 2021 (voir les pages GD3-19 et GD3-51).

¹⁶ Voir la demande d'exemption pour motifs religieux datée du 30 septembre 2021 (aux pages GD3-71 à GD3-74) que l'employeur a rejetée selon les dires du prestataire (voir la page GD3-67). Voir aussi l'avis d'appel du prestataire à la page GD2-6, où il mentionne ses préoccupations au sujet de la vaccination en raison de ses antécédents médicaux et familiaux. Voir aussi les déclarations que le prestataire a faites à la Commission (à la page GD3-76), à savoir que son médecin n'était pas disposé à lui écrire une note pour une exemption médicale et que son spécialiste a dit qu'il n'y avait pas de danger à se faire vacciner. Il a dit à la Commission qu'il n'était pas d'accord avec les médecins et que c'est son choix personnel de ne pas se faire vacciner.

- e) il savait que son refus pouvait lui valoir un congé sans solde et éventuellement la perte de son emploi¹⁷;
- f) son refus de se conformer à la politique était la cause directe de son congé sans solde¹⁸ et de son congédiement ultérieur¹⁹.

[17] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁰. La preuve non contestée au dossier d'appel appuie également la conclusion selon laquelle le refus délibéré du prestataire de se conformer à la politique (en ne fournissant pas de preuve de vaccination dans les délais prescrits) constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Le prestataire fait valoir que l'employeur n'a pas tenu compte de son état mental dans [traduction] « son mandat de vaccination » et qu'il [traduction] « a fait preuve de discrimination à l'égard de ce que je vivais » (voir la page GD2-6). Il ajoute qu'il a été un employé dévoué et travailleur pendant près de 21 ans et que cela aurait dû être pris en considération dans le cadre de la politique.

[19] Cependant, la conduite de l'employeur n'est pas en cause dans le présent appel. Il n'appartient pas au Tribunal de décider si l'employeur a agi équitablement ou si la

¹⁷ Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait reçu une lettre d'avertissement en octobre indiquant qu'à compter du 21 novembre 2021, les personnes qui n'étaient pas vaccinées seraient immédiatement placées en congé sans solde jusqu'au 30 décembre 2021, et une autre lettre d'avertissement datée du 26 novembre 2021 indiquant que les personnes qui n'étaient toujours pas vaccinées seraient congédiées pour un motif valable (voir la page GD3-51). Voir aussi la page GD3-45 pour savoir comment la politique de vaccination obligatoire de X s'appliquait aux personnes qui, comme le prestataire, étaient en congé de maladie et en congé d'invalidité de courte durée lors de l'entrée en vigueur de la politique. La politique exigeait que tout le personnel soit entièrement vacciné au plus tard le 20 novembre 2021; puis à compter du 21 novembre 2021, les personnes ne respectant pas la politique seraient placées en congé sans solde; finalement, celles qui choisissaient de ne toujours pas se conformer seraient congédiées à compter du 31 décembre 2021.

¹⁸ Voir les déclarations de l'employeur à la page GD3-21. Voir aussi les déclarations du prestataire à la page GD3-51, sa demande de révision à la page GD3-65 et son avis d'appel à la page GD2-6.

¹⁹ Voir les déclarations de l'employeur à la page GD3-21. Voir aussi les déclarations du prestataire à la page GD3-51, sa demande de révision à la page GD3-65 et son avis d'appel à la page GD2-6.

²⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

pénalité pour non-respect de la politique était trop sévère²¹. Il n'appartient pas non plus au Tribunal de décider si la politique a porté atteinte aux droits du prestataire²². Le prestataire est libre de présenter ces arguments devant les organismes juridictionnels appropriés et d'y demander réparation.

[20] Il ne suffit pas non plus de cotiser au régime d'assurance-emploi. Si une partie prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, elle sera exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles elle a cotisé au régime.

[21] Le prestataire a déposé un billet médical (voir la page GD10-2) décrivant les problèmes de santé auxquels il fait face et demandant qu'on lui fournisse des prestations d'assurance-emploi ou une autre aide financière compte tenu de sa situation. Je suis sensible aux graves problèmes de santé auxquels le prestataire fait face et je reconnais la situation financière précaire dans laquelle il se trouve.

[22] Cependant, je peux seulement vérifier si les gestes du prestataire qui ont mené à sa suspension et à son congédiement constituaient une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] Il n'y a aucun élément de preuve que le prestataire pourrait présenter lors d'une audience qui changerait les faits énumérés au paragraphe 16 ci-dessus. Et si j'accepte ces faits comme étant vrais, il n'y a aucun argument que le prestataire pourrait présenter qui me permettrait de conclure *autre chose que* le fait qu'il a été suspendu, puis congédié de son emploi en raison de son inconduite et qu'il ne peut donc pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[24] Cela signifie que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

²¹ Voir la décision *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 NR 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, où la Cour a conclu que les questions de savoir si une partie prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables relèvent d'une autre instance.

²² Il est préférable de laisser ces questions aux tribunaux provinciaux des droits de la personne ou au Tribunal canadien des droits de la personne.

[25] Comme il est clair et évident pour moi sur la base du dossier que l'appel du prestataire est voué à l'échec, je dois rejeter son appel de façon sommaire.

Conclusion

[26] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès et est donc rejeté de façon sommaire.

Teresa M. Day

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