



[TRADUCTION]

Citation : *CC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 148

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

Décision

Partie appelante : C. C.

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 (507795) datée du 8 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 1^{er} février 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 7 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-2877

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison de sa propre inconduite. Par conséquent, il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'employeur du prestataire a émis une politique qui exigeait qu'il soit vacciné contre la COVID-19. Il ne s'est pas fait vacciner et il a été mis en congé sans solde (suspendu) de son emploi.

[4] Le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit. Cependant, il dit qu'il n'était pas d'accord avec la politique de l'employeur, car elle allait à l'encontre de ses croyances religieuses. Il affirme que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard et qu'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation en raison de ses croyances religieuses. Il dit être en bonne santé et ne pas avoir besoin de se faire vacciner contre la COVID-19. Il affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite de sa part. Il a cotisé à l'assurance-emploi pendant de nombreuses années et il estime avoir droit à des prestations².

[5] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été suspendu parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19³. Son relevé d'emploi indiquait qu'il avait été produit parce que le prestataire était en congé en raison de [traduction] « la non-conformité à la pratique de vaccination⁴ ».

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* porte sur ce qui se passe lorsqu'une partie prestataire est suspendue pour inconduite.

² Voir la page GD2-9 du dossier d'appel.

³ Voir la page GD3-25 du dossier d'appel.

⁴ Voir la page GD3-20-21 du dossier d'appel.

[6] La Commission a conclu que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations à compter du 20 février 2022, parce qu'il a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

Question en litige

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

[8] Pour répondre à cette question, je dois décider 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.

Analyse

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

[9] Je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur. Dans sa demande de prestations, il a déclaré qu'il n'était pas prêt à divulguer son statut vaccinal. Il a dit que l'employeur avait une politique qui disait que si un membre du personnel n'attestait pas qu'il était entièrement vacciné, il serait suspendu. Il a expliqué qu'on lui avait dit que s'il ne divulguait pas son statut vaccinal au plus tard le 18 février 2022, il serait suspendu⁵. Le prestataire a déclaré qu'il a refusé de se faire vacciner et qu'il n'a pas dit qu'il n'a pas attesté qu'il était vacciné.

[10] Le prestataire a déclaré que l'employeur a donné des avis aux membres du personnel, à compter de novembre 2021, indiquant que tout le monde devait appeler un système automatisé et attester leur statut vaccinal. Une politique de vaccination écrite était également affichée sur le site Web de l'employeur. Il a dit que la politique s'appliquait à tous les membres du personnel, y compris lui.

[11] Le prestataire a déclaré qu'il avait lu la politique de l'employeur, mais qu'elle [traduction] « n'avait pas de sens ». Les membres du personnel devaient appuyer sur

⁵ Voir la page GD3-9 du dossier d'appel.

un bouton dans le système d'attestation automatisé pour indiquer s'ils étaient vaccinés, non vaccinés, ou demander une exemption de la vaccination. L'employeur n'a pas exigé de preuve de vaccination. Le prestataire estime que si l'employeur se souciait vraiment de savoir si les membres du personnel étaient vaccinés, il aurait exigé une preuve de vaccination.

[12] Le prestataire a déclaré qu'il croyait comprendre que, conformément à la politique, il devait attester qu'il était entièrement vacciné à la fin de novembre 2021 ou demander une exemption. S'il n'attestait pas qu'il était vacciné ou s'il n'obtenait pas une exemption approuvée, il serait suspendu de son emploi.

[13] Le prestataire a écrit à l'employeur le 3 novembre 2021. Il a dit qu'il n'était pas vacciné et il a proposé que les membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés soient autorisés à faire des tests au lieu de se faire vacciner⁶. L'employeur a répondu à la proposition du prestataire, affirmant que faire des tests plutôt que de se faire vacciner n'était pas une option acceptable pour lui au titre de sa politique⁷.

[14] Le prestataire a demandé une exemption religieuse de se faire vacciner, en passant par le système automatisé de l'employeur. Il a présenté des documents à l'appui. Il a déclaré que lorsqu'il est arrivé au travail le 28 novembre 2021, plusieurs autres membres du personnel ont reçu des lettres et n'ont pas été autorisés à entrer sur les lieux. Cependant, le prestataire a été autorisé à continuer de travailler parce qu'il avait demandé une exemption.

[15] Le 3 février 2022, l'employeur a écrit au prestataire pour rejeter sa demande d'exemption. Il lui a dit qu'il devait se conformer à sa politique de vaccination au cours des deux prochaines semaines, sans quoi il serait suspendu de son emploi⁸.

[16] Le prestataire a déclaré que certains membres du personnel dont les demandes d'exemption ont été rejetées ont de nouveau demandé une exemption dans le système automatisé. Il affirme que ces personnes ont dû continuer à travailler pendant que le

⁶ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD3-29 du dossier d'appel.

processus de demande d'exemption se déroulait de nouveau. Un collègue lui a dit de le faire pour qu'il puisse continuer à travailler. Cependant, il a choisi de dire la vérité, de faire ce qui était juste et il n'a pas présenté de nouvelle demande d'exemption. Il a également dit à l'agent de la Commission qu'il savait que la présentation de faux renseignements ou d'une attestation trompeuse concernant son statut vaccinal pourrait entraîner son congédiement⁹.

[17] Le prestataire a cessé de travailler le 30 novembre 2021 pour subir une intervention chirurgicale. Il a reçu des prestations d'invalidité de courte durée pendant son congé, puis il est retourné au travail le 3 janvier 2022.

[18] Le prestataire a déclaré qu'après avoir terminé son trajet de livraison le vendredi 18 février 2022, son superviseur lui a dit qu'il ne pouvait pas rentrer au travail le lundi suivant, à moins d'avoir attesté qu'il était vacciné. Il n'a pas attesté qu'il était vacciné et il n'est pas retourné au travail.

[19] L'employeur a envoyé une lettre au prestataire intitulée [traduction] « Avis de non-respect de la pratique de vaccination de Postes Canada ». La lettre indiquait que le prestataire n'avait pas encore respecté la politique de vaccination de l'employeur et qu'en conséquence, il avait été mis en congé administratif sans solde. La lettre précisait également que le prestataire n'était pas autorisé à se présenter au travail et qu'il resterait suspendu de son emploi tant qu'il ne se conformerait pas à la politique de vaccination¹⁰.

[20] Le prestataire a parlé à un agent de la Commission le 24 mai 2022. Il a dit qu'il s'opposait à la vaccination contre la COVID-19 en raison de ses croyances religieuses¹¹.

[21] Dans une lettre datée du 22 juin 2022, la Commission a déclaré qu'elle n'était pas en mesure de verser des prestations d'assurance-emploi au prestataire à compter

⁹ Voir la page GD3-41 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

¹¹ Voir la page GD3-27 du dossier d'appel.

du 20 février 2022, parce qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite¹².

[22] Le prestataire a demandé la révision de la décision de la Commission. Dans son formulaire de demande de révision, il a fait valoir ce qui suit :

- Il était prêt et disposé à travailler, mais il n'était pas autorisé à le faire, même s'il avait proposé des solutions de rechange parfaitement viables à son employeur.
- Il n'a pas choisi d'être en congé sans solde.
- Lorsque son employeur l'a suspendu, il n'avait pas obtenu de résultat positif au test de dépistage de la COVID-19. Il n'y a pas eu de changement dans son niveau de risque.
- Son emploi lui permettait d'éviter facilement les contacts avec les autres. Il prenait d'autres mesures de sécurité, y compris la distanciation sociale, le port du masque et le lavage fréquent des mains. Il a été autorisé à travailler dans ces conditions pendant trois mois parce qu'il faisait des tests rapides deux fois par semaine et qu'il présentait donc moins de risques pour les autres.
- C'est un problème de santé et de sécurité de forcer les gens à prendre un médicament expérimental, ou n'importe quel médicament, pour une maladie qu'ils n'ont pas et qui ne représente pas un risque de préjudice élevé pour eux.
- L'employeur n'a pas exigé de preuve de vaccination des membres du personnel, seulement une attestation de vaccination. Il s'est demandé combien de personnes avaient menti et a dit qu'il avait été puni pour avoir été honnête.
- Il a été victime de discrimination et aurait dû bénéficier d'une exemption religieuse de se faire vacciner.

¹² Voir la page GD3-34 du dossier d'appel.

- La vaccination n'empêche pas la COVID-19.
- Il cotise à l'assurance-emploi depuis de nombreuses années¹³.

[23] La Commission a maintenu sa décision après révision¹⁴.

[24] Le prestataire a déclaré qu'il ne pensait pas que l'employeur était sérieux au sujet de sa politique de vaccination obligatoire, parce qu'il n'exigeait pas que les employés fournissent une preuve de vaccination. Les employés [traduction] « n'avaient qu'à appuyer sur « 1 » dans le système automatisé et ils pouvaient continuer à travailler. Il a été choqué lorsque son superviseur lui a dit qu'il ne pouvait pas retourner au travail parce qu'il n'avait pas attesté qu'il était vacciné. Il ne pensait pas que l'employeur allait le suspendre.

[25] Le prestataire est retourné au travail le 6 juillet 2022, lorsque la politique de vaccination de l'employeur a été suspendue.

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

[26] La raison de la suspension du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[27] La Loi ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment établir si le congédiement du prestataire constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi. Il énonce le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[28] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciante qu'elle est presque délibérée¹⁶. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une

¹³ Voir la page GD3-37 du dossier d'appel.

¹⁴ Voir la page GD3-43 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁶ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

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 loi¹⁷.

[29] 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 existait une possibilité réelle qu'il soit suspendu de son emploi pour cette raison¹⁸.

[30] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi 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 perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁹.

[31] Je peux seulement trancher les questions au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si le prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Ce n'est pas non plus à moi de décider si son employeur l'a congédié à tort ou s'il aurait dû prendre des dispositions raisonnables pour lui²⁰ (lui offrir des mesures d'adaptation). Je peux seulement examiner une chose : la question de savoir si ce que le prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[32] Dans une affaire appelée *McNamara*, la Cour d'appel fédérale, le prestataire a fait valoir qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié à tort²¹. Il a perdu son emploi en raison de la politique de son employeur sur le dépistage de drogue. Il a fait valoir qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait pas de motifs raisonnables de croire qu'il était incapable d'effectuer son travail de façon sécuritaire parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage auraient dû être encore valides.

¹⁷ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

²⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[33] En réponse, la Cour d'appel fédérale a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question à trancher est de savoir si ce que la personne a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non si la personne a été congédiée à tort²².

[34] La Cour d'appel fédérale a également déclaré que, lorsqu'on interprète et applique la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'accent est clairement mis sur le comportement du membre du personnel, et non sur celui de l'employeur. Elle a souligné que les personnes qui ont été congédiées à tort ont d'autres solutions à leur disposition. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur, plutôt que de faire payer les contribuables par le biais des prestations d'assurance-emploi²³.

[35] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, le prestataire a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage²⁴. Il a fait valoir qu'il avait été congédié à tort, puisque les résultats des tests ont démontré que ses facultés n'étaient pas affaiblies pendant qu'il était au travail. Il a dit que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation en fonction de ses propres politiques et des lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur l'arrêt *McNamara* et a déclaré que le comportement de l'employeur n'était pas pertinent pour décider de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁵.

[36] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, le prestataire a perdu son emploi en raison de sa dépendance à l'alcool²⁶. Il a fait valoir que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que la dépendance à l'alcool est considérée comme une invalidité. La Cour d'appel fédérale a répété que l'accent est mis sur ce que le membre du personnel a fait ou a omis de faire et qu'il n'est pas pertinent que l'employeur ne lui ait pas offert de mesures d'adaptation²⁷.

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

²³ Voir le paragraphe 23 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

²⁵ Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

²⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[37] Ces cas ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'ils disent est toujours pertinent. Mon rôle n'est pas d'examiner le comportement ou les politiques de l'employeur et de décider s'il était juste de suspendre le prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[38] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- le prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur;
- il savait ce qu'on exigeait de lui au titre de la politique, et il était au courant des dates limites à respecter;
- il savait que le non-respect de la politique entraînerait sa suspension;
- il n'a pas reçu l'approbation d'être exempté de la vaccination;
- son refus de suivre la politique de l'employeur a été la cause de sa suspension²⁸.

[39] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que :

- la politique de l'employeur était injuste, immorale et discriminatoire à son égard;
- l'employeur n'a pas exigé de preuve de vaccination des membres du personnel, et il a seulement demandé qu'ils attestent qu'ils étaient vaccinés ;
- son emploi lui permettait facilement d'éviter tout contact avec les autres et il prenait des mesures de sécurité pour présenter moins de risques pour les autres;
- il était prêt à travailler et n'a pas choisi d'être suspendu;

²⁸ Voir la page GD4-3 du dossier d'appel.

- son employeur aurait dû l'exempter de la vaccination en raison de ses croyances religieuses;
- le vaccin est expérimental et inefficace;
- il a cotisé à l'assurance-emploi pendant des années et il estime avoir droit à des prestations.

[40] Je conclus que le prestataire a fait un choix conscient et délibéré de ne pas se faire vacciner, ce qui allait à l'encontre de la politique de l'employeur. Il a déclaré qu'il n'avait pas été vacciné et qu'il n'avait pas obtenu l'approbation d'être exempté de la vaccination.

[41] Le prestataire savait qu'il ne pouvait pas faire son travail parce qu'il n'était pas vacciné. Il a déclaré qu'il savait qu'il ne pouvait pas travailler sans se faire vacciner, à moins d'obtenir une exemption. Sa demande d'exemption a été rejetée par l'employeur, alors il savait que s'il refusait de se faire vacciner, il ne pourrait pas continuer à travailler.

[42] Même si le prestataire a déclaré qu'il était choqué que l'employeur l'ait suspendu, je juge qu'il savait, ou du moins qu'il aurait dû savoir, que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur pouvait entraîner sa suspension. Il a confirmé dans son témoignage qu'il avait reçu et lu la politique de vaccination de l'employeur. Il a dit que la politique s'appliquait à lui. Il savait qu'il devait être vacciné ou bénéficier d'une exemption approuvée de la vaccination pour se conformer à la politique de l'employeur. Il a aussi déclaré qu'il savait que les conséquences du non-respect de la politique comprenaient la suspension de son emploi.

[43] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu une inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une politique selon laquelle tous les membres du personnel devaient être vaccinés ou bénéficier d'une exemption approuvée;

- l'employeur a clairement communiqué sa politique au prestataire et il a précisé ce à quoi il s'attendait en ce qui concerne la vaccination;
- le prestataire connaissait les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur;
- le prestataire n'était pas exempté de la vaccination;
- le prestataire ne s'est pas fait vacciner et il a donc été suspendu.

[44] Je comprends que le prestataire estime qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au Régime pendant de nombreuses années. Cependant, l'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut remplir certaines conditions pour avoir droit aux prestations. Le prestataire n'a pas rempli les conditions requises pour être admissible aux prestations.

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

[45] Selon mes conclusions précédentes, je juge que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[46] En effet, les actions du prestataire ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait, ou aurait dû savoir, que le refus de se faire vacciner, alors qu'il n'avait pas d'exemption approuvée, entraînerait sa suspension.

Conclusion

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

[48] Ainsi, l'appel est rejeté.

Susan Stapleton

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