



Référence : *TV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 630

[TRADUCTION]

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

Décision

Appelant : T. V.
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 (511012) datée du 14 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Kristen Thompson
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 9 février 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 10 février 2023
Numéro de dossier : GE-22-3056

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a perdu son emploi. Son employeur affirme qu'il a été congédié parce qu'il est allé à l'encontre de sa politique de vaccination : il n'a pas suivi les règles relatives aux tests et il ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur ne constitue pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté le motif du congédiement de l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] Le prestataire affirme que le vaccin n'est pas sécuritaire. Il soutient que la politique est injustifiée. Selon lui, elle va à l'encontre de plusieurs lois et principes juridiques.

Question en litige

[7] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite.

Analyse

[8] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire².

[9] Je dois décider si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois trancher deux éléments. Je dois d'abord établir pourquoi le prestataire a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[10] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il s'est opposé à la politique de vaccination de son employeur.

[11] Le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit.

[12] La Commission affirme que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il est allé à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur.

[13] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il s'est opposé à la politique de vaccination de son employeur.

Le motif du congédiement du prestataire est-il une inconduite au sens de la loi?

[14] Le motif du congédiement du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous indique comment établir si le congédiement du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[16] Selon la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³. L'inconduite est aussi une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré⁴. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁵.

[17] 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'en conséquence, son congédiement était une possibilité bien réelle⁶.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté⁷. 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 équivaut à une inconduite au sens de la Loi⁸.

[19] Je dois me concentrer uniquement sur la Loi. Je ne peux rendre aucune décision quant à savoir si le prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur la question de savoir si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû adopter des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à l'égard du prestataire⁹. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que le prestataire a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la Loi.

[20] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela

³ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁵ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁶ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir l'article 30 de la Loi.

⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁰.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- la politique a été communiquée aux employés;
- le prestataire a été informé des conséquences du non-respect de la politique;
- la politique était raisonnable dans le contexte du milieu de travail, car le prestataire travaillait dans le secteur des soins de santé.

[22] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les motifs suivants :

- le vaccin est dangereux et inefficace; il a renvoyé aux événements indésirables et aux décès qui ont été signalés¹¹;
- la politique est injustifiée;
- la politique va à l'encontre de plusieurs lois et principes juridiques, y compris les lois sur les droits de la personne, le Code de Nuremberg, la *Charte canadienne des droits et libertés*, le *Code criminel*, la *Loi sur les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre*, le droit du travail et le consentement éclairé.

[23] La politique de vaccination de l'employeur prescrit ce qui suit :

- à compter du 4 novembre 2021, les employés doivent présenter une preuve de vaccination complète contre la COVID-19;

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

¹¹ Voir les pages GD2-12 à 23.

- avant cette date limite, les employés qui ne sont pas entièrement vaccinés doivent effectuer des tests antigéniques réguliers à compter du 7 septembre 2021;
- les employés qui ne respectent pas la politique seront mis en congé sans solde et pourraient être congédiés au 17 janvier 2022;
- la politique est conforme à la Directive n° 6 publiée par le médecin hygiéniste en chef¹²;

[24] Le prestataire a témoigné qu'il avait refusé le dépistage de la COVID-19 par écouvillonnage nasal. Il affirme avoir été suspendu de son emploi le 16 septembre 2021 pour avoir refusé ces tests.

[25] Le prestataire a témoigné qu'il ne s'était pas fait vacciner. Il affirme que son employeur n'a pas été en mesure de lui fournir des données sur l'innocuité à long terme concernant le vaccin. Selon lui, l'industrie pharmaceutique n'a pas une bonne réputation.

[26] Le prestataire affirme qu'il n'a pas parlé à son médecin de famille de ses préoccupations concernant l'innocuité du vaccin.

[27] Le prestataire affirme que, pendant qu'il était en congé, son employeur lui a envoyé par la poste une politique mise à jour. Il affirme que l'employeur a reporté la date limite finale pour présenter une preuve de vaccination complète du 4 novembre 2021 à la mi-novembre 2021.

[28] Le prestataire affirme qu'il a eu des réunions en ligne avec son employeur en octobre 2021 et en janvier 2022. Il affirme que le but des réunions était de déterminer s'il respectera la politique de vaccination.

¹² Voir les pages GD3-37 à 46.

[29] Le prestataire a témoigné qu'il comprenait les conséquences du non-respect de la politique – suspension et congédiement. Il affirme avoir été congédié le 17 janvier 2022.

[30] Le prestataire affirme qu'il a déposé un grief contre son employeur.

[31] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une politique de vaccination obligeant les employés à présenter une preuve de vaccination complète contre la COVID-19 et obligeant les employés non vaccinés avant la date limite à subir un test de dépistage;
- l'employeur a dit en des termes clairs au prestataire ce qu'il attendait de ses employés en matière de vaccination et en ce qui concerne les règles relatives aux tests;
- l'employeur a envoyé la politique à jour au prestataire et lui a parlé à plusieurs reprises pour lui communiquer ses attentes;
- le prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

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

[32] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, j'estime que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[33] Cela s'explique par le fait que les actions du prestataire ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de suivre les règles relatives aux tests et de se faire vacciner était susceptible de lui faire perdre son emploi.

Conclusion

[34] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi elle a décidé que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[35] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Kristen Thompson

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