



[TRADUCTION]

Citation : *GC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 623

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale — Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : G. 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 (496292) datée du 29 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 31 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 14 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-2801

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 perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur affirme qu'il a été congédié parce qu'il a contrevenu à sa politique de vaccination : il n'a pas été vacciné contre la COVID-19.¹ Le prestataire a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] Même si le prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme que le non-respect de la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Il affirme que son contrat de travail n'exigeait pas qu'il soit vacciné. Il estime que la politique de vaccination de son employeur était coercitive, illogique et sévère. Il était en règle avec son employeur avant son congédiement. Il estime qu'on l'a puni parce qu'il a tenté d'exercer sa liberté de choix et son consentement éclairé. Il affirme que le vaccin contre la COVID-19 ne protège pas contre la transmission du virus et qu'il a causé du tort à de nombreuses personnes. Le prestataire affirme qu'il a cotisé à l'assurance-emploi pendant plusieurs années et estime avoir droit à des prestations.²

[5] L'employeur a déclaré à la Commission que le prestataire a été mis en congé à la fin du mois de novembre 2021 parce qu'il a refusé de se faire vacciner contre la COVID. Le prestataire a été suspendu et a eu jusqu'à la mi-janvier 2022 pour se faire vacciner. Le prestataire ne s'est pas fait vacciner et a été congédié de son emploi.

¹ Voir GD3-18.

² Voir GD2-5.

L'employeur a déclaré que le prestataire a reçu des avertissements écrits qui indiquaient qu'il perdrait son emploi s'il ne se faisait pas vacciner.³

[6] La Commission a accepté la raison que l'employeur a fournie pour la suspension du prestataire, puis son congédiement. Elle a conclu que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

Question que je dois examiner en premier

[7] Après l'audience, j'ai donné au prestataire le temps de présenter des documents pour appuyer son témoignage. Il était question notamment de copies de son contrat de travail, d'une lettre d'évaluation de son employeur et d'une décision du Tribunal de la sécurité sociale.⁴ Il a déposé les documents dans le délai imparti. Les documents étaient codés GD8. Le Tribunal a envoyé les documents à la Commission. La Commission a eu le temps d'examiner les documents et de présenter des observations supplémentaires. Elle n'a pas présenté d'observations supplémentaires. J'accepte les documents supplémentaires comme preuve parce qu'ils se rapportent au témoignage du prestataire, et parce que la Commission ne subit aucun préjudice du fait que je les accepte.

Question en litige

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

Analyse

[9] 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 aux cas de congédiements et de suspensions.⁵

³ Voir GD3-18.

⁴ Voir *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

⁵ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[10] Si une personne est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. L'inadmissibilité dure jusqu'à ce que l'une des choses suivantes se produise :

- la suspension prend fin;
- la personne perd son emploi ou quitte son emploi;
- la personne travaille assez d'heures ailleurs pour commencer une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi.⁶

[11] Si la personne est congédiée en raison d'une inconduite, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.⁷

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

[12] Je conclus que le prestataire a d'abord été placé en congé sans solde (ou suspendu) le 2 décembre 2021, parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Cela concorde avec son témoignage et ce qu'il a dit à la Commission.

[13] Je conclus que le prestataire a été congédié de son emploi le 23 janvier 2021. Il a déclaré qu'il a été congédié parce qu'il ne s'est pas fait vacciner et parce qu'il n'a pas divulgué son statut vaccinal. Il a dit à la Commission qu'il avait perdu son emploi parce qu'il refusait de se faire vacciner contre la COVID.⁸

[14] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire a été congédié parce qu'il ne s'est pas fait vacciner.⁹

[15] Selon la politique de l'employeur, tout le personnel devait fournir une preuve de vaccination complète avant le 30 novembre 2021. La politique prévoyait que si un employé n'avait toujours pas fourni une preuve de vaccination après le délai prescrit, il n'aurait pas le droit de se rendre au lieu de travail et il serait placé en congé sans solde

⁶ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir GD3-43.

⁹ Voir GD3-18.

pendant 14 jours. Si l'employé ne fournissait pas la preuve qu'il était entièrement vacciné après ces 14 jours, il serait placé en congé encore une fois, cette fois-ci pendant 42 jours. Si l'employé ne fournissait pas de preuve de vaccination avant la fin de ces 42 jours, il serait congédié de son emploi.¹⁰

[16] Le prestataire a déclaré que c'est en septembre 2021 qu'il a appris pour la première fois que son employeur allait mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. Il ne savait pas qu'il existait un document de politique officiel. Il s'attendait tout de même à devoir se faire vacciner pour pouvoir travailler, vu l'ampleur de la pandémie.

[17] Le prestataire a déclaré qu'aucune réunion n'a eu lieu pour discuter de la politique de vaccination de l'employeur. Il a dit que l'employeur savait qu'il était sceptique au sujet du vaccin; il avait l'impression qu'on ne voulait pas qu'il se prononce sur la question. Il s'est renseigné sur les autres solutions qui s'offraient à lui en santé naturelle. Il a un certificat en acupuncture. Il étudie l'herboristerie chinoise. Il a de bonnes raisons de rejeter le vaccin contre la COVID-19, selon ses recherches sur les solutions alternatives.

[18] Il a déclaré que l'employeur lui avait envoyé des lettres pour lui dire qu'il devait se faire vacciner et présenter son statut vaccinal, sinon il perdrait son emploi.

[19] Il a déclaré avoir [traduction] « probablement » dit à son employeur qu'il n'était pas vacciné. Il a dit avoir parlé à une personne des ressources humaines et lui avoir dit qu'il n'était pas vacciné ou qu'il n'allait pas se faire vacciner.

[20] Il a déclaré qu'il avait droit de passer des tests au lieu de se faire vacciner ; il a continué à travailler pendant environ deux mois. Cependant, une fois que l'employeur a mis en œuvre son exigence de vaccination, il savait que s'il ne se faisait pas vacciner, il perdrait son emploi.

¹⁰ Voir GD3-46-48.

[21] Le prestataire a déclaré que l'employeur lui a envoyé une lettre le 1^{er} décembre 2021. La lettre indiquait qu'étant donné qu'il n'avait pas divulgué son statut vaccinal conformément aux exigences de la politique, il était suspendu de son emploi à compter de cette date. L'employeur lui a envoyé une autre lettre le 26 janvier 2022. Dans cette lettre, il est écrit que, comme il n'a pas présenté de preuve de vaccination, il était congédié de son emploi. Il a dit qu'il comprenait pourquoi son employeur l'avait congédié. Cependant, il n'est pas d'accord sur le fait que sa conduite constituait une inconduite et il n'est pas d'accord avec la décision de la Commission de ne pas lui verser de prestations.

[22] La politique de l'employeur prévoyait qu'il examinerait les demandes d'exemption individuelles pour des raisons médicales ou pour d'autres motifs protégés par le *Code des droits de la personne* de la province.¹¹

[23] Le prestataire a déclaré qu'il n'a pas présenté de demande d'exemption à l'employeur. Il a dit qu'il avait parlé à son médecin d'une exemption médicale, mais qu'elle ne voulait pas appuyer sa demande. Il a présenté une note de son médecin à la Commission, qui indique qu'il a une arythmie non diagnostiquée et une légère hémophilie.¹² Le prestataire a déclaré que son médecin lui avait dit qu'il ne devrait pas s'inquiéter du vaccin contre la COVID-19 en raison de ces problèmes de santé. Cependant, le prestataire estime qu'étant donné ses problèmes de santé, il existe un certain risque quant à la vaccination.

[24] La Commission affirme que le prestataire a fait un choix personnel de ne pas se faire vacciner. Elle fait valoir qu'il savait que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur entraînerait la perte de son emploi.

¹¹ Voir GD3-28.

¹² Voir GD3-42.

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

[25] Je conclus que la raison de la suspension et du congédiement du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[26] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'on entend par inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et tribunaux) nous montre comment déterminer si le congédiement du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle 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.

[27] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle.¹³ L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée.¹⁴ 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).¹⁵

[28] 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 y avait une réelle possibilité qu'il soit congédié pour cette raison.¹⁶

[29] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver 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 inconduite.¹⁷

[30] J'ai seulement le pouvoir de trancher des questions en vertu de la *Loi*. Je ne peux pas décider si le prestataire a d'autres options en vertu d'autres lois. Et ce n'est

¹³ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹⁵ Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

¹⁷ Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

pas à moi de décider si son employeur l'a congédié à tort ou s'il aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour lui.¹⁸ Je ne peux examiner qu'une seule chose : la question de savoir si ce que le prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[31] Dans une affaire appelée *McNamara*, le prestataire a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'a congédié à tort.¹⁹ Il a perdu son emploi en raison de la politique de dépistage des drogues de son employeur. 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 de travailler en toute sécurité en raison d'une consommation de drogues. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage auraient dû encore être valides.

[32] La Cour d'appel fédérale a répondu en déclarant qu'elle a toujours conclu que, dans les cas d'inconduite, la question en litige était de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi*, et non de savoir si la personne avait été congédiée à tort.²⁰

[33] 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 de l'employé, et non sur celui de l'employeur. Elle a souligné que les employés qui ont été congédiés à tort disposent d'autres recours. Ces recours pénalisent le comportement de l'employeur, plutôt que de faire payer les actions de l'employeur par les contribuables au moyen des prestations d'assurance-emploi.²¹

[34] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, le prestataire a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage.²² Il a fait valoir qu'il a été congédié à tort, puisque les résultats des tests ont démontré qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au

¹⁸ Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁹ Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁰ Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

²¹ Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

²² Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

travail. Il a dit que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales en matière de 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*.²³

[35] Similairement, dans l'affaire *Mishibinijima*, le prestataire a perdu son emploi en raison de sa dépendance à l'alcool.²⁴ 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 de nouveau déclaré que l'accent doit être mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait. Le fait que l'employeur ne lui ait pas offert de mesures d'adaptation n'est pas pertinent.²⁵

[36] Ces affaires ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID-19. Pourtant, ce qu'elles disent est pertinent. Dans une décision très récente, qui portait bel et bien sur une politique de vaccination contre la COVID-19, l'appelant a fait valoir que ses questions sur l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 et des tests antigéniques n'avaient jamais reçu de réponses satisfaisantes. L'appelant a également déclaré qu'aucun décideur n'avait abordé la question de savoir comment une personne pouvait être forcée à prendre un médicament expérimental ou de procéder à des tests lorsqu'ils violent l'intégrité corporelle fondamentale et qu'il s'agit d'une discrimination fondée sur les choix médicaux personnels.²⁶

[37] En rejetant l'affaire, la Cour fédérale a écrit ce qui suit :

[traduction] Bien que le demandeur soit clairement frustré par le fait qu'aucun des décideurs n'a abordé ce qu'il considère comme les questions de droit ou de fait fondamentales qu'il soulève [...], le problème principal avec l'argument du demandeur est qu'il critique les décideurs parce qu'ils n'ont pas abordé un

²³ Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

²⁴ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁵ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁶ Voir *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102, aux paragraphes 26 et 27.

ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés, en vertu de la loi, à aborder.²⁷

[38] La Cour a également écrit ce qui suit :

[traduction] La [division générale du Tribunal de la sécurité sociale] et la division d'appel ont un rôle important, mais restreint et précis à jouer dans le système juridique. Dans la présente affaire, ce rôle consistait à décider pourquoi le demandeur avait été congédié de son emploi et si ce motif constituait une « inconduite ».²⁸

[39] La jurisprudence établit clairement que mon rôle n'est pas d'examiner le comportement ou les politiques de l'employeur et de décider s'il était juste de congédier 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*.

[40] Le prestataire a déposé une décision du Tribunal (*A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*) dont, selon lui, les faits sont semblables à son cas. Il affirme que la prestataire dans cette affaire a présenté les mêmes arguments qu'il présente à l'appui de son appel.

[41] Dans l'affaire *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, le Tribunal a conclu que le non-respect par A.L. de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur ne constituait pas une inconduite. Toutefois, je ne suis pas liée par cette décision ni par d'autres décisions du Tribunal. Je peux choisir d'adopter leur raisonnement si je le trouve convaincant ou utile. Je n'adopterai pas le raisonnement de l'affaire *A.L.* En effet, la Cour d'appel fédérale a déclaré que cette affaire n'établit aucun type de règle générale qui s'appliquerait à d'autres situations factuelles. D'ailleurs, elle a été portée en appel et la Cour n'est pas obligée de la suivre.²⁹

[42] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire savait ce que la politique de l'employeur exigeait et quelles seraient les conséquences s'il ne la

²⁷ Voir *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102, au paragraphe 32.

²⁸ Voir *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102, au paragraphe 47.

²⁹ Voir *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102, au paragraphe 43.

respectait pas. Il a choisi de ne pas se faire vacciner et il n'a pas obtenu d'exemption. Il a perdu son emploi en conséquence.

[43] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il a des problèmes de santé qui, selon lui, risqueraient de s'aggraver s'il se faisait vacciner contre la COVID. Il estime avoir été puni pour avoir tenté d'exercer sa liberté de choix et son consentement éclairé. Aucune disposition dans son contrat de travail n'exigeait qu'il soit vacciné. Il était en règle avec son employeur jusqu'à son congédiement.

[44] Je considère que le prestataire savait que l'employeur avait mis en œuvre une politique de vaccination obligatoire et qu'il savait ce qui se passerait s'il ne la respectait pas. La politique prévoyait que si un employé ne fournissait pas une preuve de vaccination complète, il serait suspendu et, s'il continuait de ne pas s'y conformer, il serait congédié. L'employeur a communiqué avec le prestataire pour lui rappeler ses exigences en matière de vaccination. Le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'il savait que s'il ne respectait pas la politique, il perdrait son emploi.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination qui indiquait que les employés devaient être entièrement vaccinés contre la COVID-19, sinon obtenir une exemption;
- l'employeur a dit au prestataire ce qu'il attendait de lui en termes de vaccination;
- l'employeur a communiqué avec le prestataire pour lui faire part de ses attentes;
- le prestataire a déclaré qu'il connaissait la politique et les conséquences qui en découleraient s'il ne s'y conformait pas;
- le prestataire ne s'est pas fait vacciner; il a été suspendu en conséquence, puis congédié.

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

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

[47] À la lumière de mes conclusions précédentes, je conclus que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[48] En effet, les actions du prestataire ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de se faire vacciner lui ferait perdre son emploi.

Conclusion

[49] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'il n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Susan Stapleton

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