



[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1728

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

Décision

Prestataire : R. S.
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 (485953) datée du 11 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 7 décembre 2022
Personne présente à l'audience : Prestataire
Date de la décision : Le 30 décembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2679

Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Le prestataire est donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a été suspendu de son emploi. Son employeur a dit qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[4] Même si le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme que la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur est illégale. Il affirme également qu'il n'a pas eu beaucoup de temps pour s'y conformer avant que son employeur ne le suspende.

[5] La Commission a accepté le motif de suspension invoqué par l'employeur. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite. C'est la raison pour laquelle elle a décidé que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

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

Analyse

[7] Pour établir si le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite, je dois trancher deux points. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a été

¹ Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire suspendu de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

suspendu de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

[8] Je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

[9] Le prestataire et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu de son emploi. Le prestataire affirme qu'il a été suspendu parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur². Son employeur affirme aussi qu'il a été suspendu pour cette raison³.

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

[10] Le motif de la suspension du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[11] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux judiciaires et administratifs) nous montre comment établir si la suspension de la prestataire constitue une inconduite au sens de la Loi. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[12] Selon la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁴. L'inconduite doit aussi être une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré⁵. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas

² Page GD3-40.

³ Page GD3-46.

⁴ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁶.

[13] Il y a inconduite si le prestataire savait ou devait savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu⁷.

[14] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite⁸.

[15] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté⁹. 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 *Loi*¹⁰.

[16] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux rendre aucune décision quant à savoir si le prestataire a d'autres options selon d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur la question de savoir si le prestataire a été suspendu à tort ou si l'employeur aurait dû adopter des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à l'égard du prestataire¹¹. Je ne peux examiner qu'une chose : si ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[17] La Cour d'appel fédérale (Cour) s'est prononcée dans l'affaire intitulée *Canada (Procureur général) c McNamara*. M. McNamara a été congédié en application de la politique de dépistage de drogues de son employeur. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié parce que le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances, notamment qu'il n'existait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était

⁶ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁷ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁹ Voir l'article 31 de la *Loi*.

¹⁰ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹¹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

pas en mesure de travailler en toute sécurité en raison de sa consommation de drogues et qu'il aurait dû être couvert par le test qu'il avait passé précédemment.

Essentiellement, M. McNamara a soutenu qu'il devait toucher des prestations d'assurance-emploi parce que les mesures prises par son employeur concernant son congédiement étaient inacceptables¹².

[18] En réponse aux arguments de M. McNamara, la Cour a déclaré que, selon une jurisprudence de la Cour, dans les cas d'inconduite, la question « [n'est pas] de dire si le congédiement d'un employé était ou non injustifié; plutôt [...] de dire si l'acte ou l'omission reprochés à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la Loi »¹³.

[19] La Cour a poursuivi en soulignant que, dans l'interprétation et l'application de la Loi, « ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé ». Elle a indiqué que l'employé qui fait l'objet d'un congédiement injustifié « a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé »¹⁴.

[20] La décision plus récente intitulée *Paradis c Canada (Procureur général)* suit l'affaire *McNamara*. Comme M. McNamara, M. Paradis a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues. M. Paradis a fait valoir qu'il avait été congédié à tort, que les résultats des tests indiquaient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail et que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et à la législation provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est fondée sur l'arrêt *McNamara* et a déclaré que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la Loi¹⁵.

¹² *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹³ *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁴ *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁵ *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[21] Une autre décision semblable a été rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*. M. Mishibinijima a perdu son emploi pour des raisons liées à une dépendance à l'alcool. Il a soutenu que, comme la dépendance à l'alcool a été reconnue comme une déficience, son employeur était tenu de lui offrir des mesures d'adaptation. La Cour a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou non, et que le fait que l'employeur n'a pas pris de mesures pour aider son employé n'est pas une question pertinente¹⁶.

[22] Ces affaires ne portent pas sur des politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, les principes établis dans ces affaires demeurent pertinents dans la présente affaire. Il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de décider s'il a eu raison de suspendre le prestataire. Je dois plutôt concentrer mon examen 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*.

[23] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'employeur du prestataire avait une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19, que le prestataire était au courant de la politique et qu'il savait qu'il pourrait être suspendu s'il ne s'y conformait pas, mais qu'il a décidé de ne pas s'y conformer de toute façon¹⁷.

[24] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur est illégale et que son employeur ne lui a pas donné beaucoup de temps pour s'y conformer avant de le suspendre¹⁸.

[25] Le prestataire a dit à la Commission¹⁹ et a témoigné ce qui suit :

- La politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur est illégale parce qu'il tentait de forcer les gens à accepter un vaccin expérimental.

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

¹⁷ Page GD4-3.

¹⁸ Page GD2-5.

¹⁹ Pages GD3-40, GD3-50.

- La politique de son employeur est illégale en outre parce que son contrat de travail initial ne comportait aucune exigence en matière de vaccination.
- Lui seul, et non son employeur, a le droit de choisir ce qu'il met dans son corps, et ses croyances et sa liberté l'ont empêché de se conformer à la politique de son employeur.

[26] Le prestataire a également témoigné ce qui suit :

- Son employeur ne lui a pas donné beaucoup de temps pour respecter sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 avant de le suspendre.
- Son employeur a annoncé sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 par courriel le 28 septembre 2021.
- Il a vu le courriel du 28 septembre 2021, mais il a cru qu'il s'appliquait à une autre partie de son lieu de travail, de sorte qu'il ne l'a pas tout lu.
- Son employeur avait déjà envoyé beaucoup de courriels sur les protocoles liés à la COVID-19, comme le port du masque, mais il ne pensait quand même pas qu'il était visé par le courriel du 28 septembre 2021.
- Le 3 octobre 2021, il a demandé l'autorisation de prendre congé la fin de semaine de l'Action de grâces.
- Sa superviseure lui a ensuite demandé s'il avait vu la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur et à quel moment il s'y conformerait (en déclarant son statut vaccinal et en se faisant vacciner).
- Il a dit à sa superviseure qu'il n'avait pas vu la politique, alors elle lui a envoyé le courriel du 28 septembre 2021 et il s'est rendu compte que la politique s'appliquait à tous les employés de son lieu de travail.
- Il est retourné lire le courriel du 28 septembre 2021, selon lequel il devait déclarer son statut vaccinal au plus tard le 8 octobre 2021, à défaut de quoi il serait mis en congé non payé.

- Comme il allait être en vacances le 8 octobre 2021, il devrait avoir déclaré son statut vaccinal avant cette date.
- Il n'avait pas l'impression d'avoir eu beaucoup de temps pour décider quoi faire (environ 72 heures à ce moment-là) et a finalement décidé de ne pas déclarer son statut vaccinal, de sorte qu'il a été mis en congé non payé.

[27] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[28] Je conclus que le prestataire a commis les gestes qui ont mené à sa suspension, car il savait que son employeur avait une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 et ce qu'il devait faire pour s'y conformer.

[29] Je conclus en outre que les gestes du prestataire étaient intentionnels, car il a pris la décision consciente de ne pas se conformer à la politique de son employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[30] Il existe une preuve claire que le prestataire était au courant de la politique de son employeur et qu'il a choisi de ne pas respecter celle-ci. Il a déclaré qu'il en avait été informé et qu'il avait décidé de ne pas déclarer son statut vaccinal avant la date limite qu'on lui avait donnée, comme il a été mentionné précédemment.

[31] Je note qu'il existe des preuves que l'employeur du prestataire a annoncé sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 le 28 septembre 2021 en envoyant un courriel aux employés, ce qui comprend le prestataire. L'employeur du prestataire a dit à la Commission que c'est ce qu'il avait fait²⁰. Le prestataire a également témoigné qu'il avait reçu ce courriel, comme il a été mentionné précédemment.

[32] Je reconnais que le prestataire croyait que le courriel du 28 septembre 2021 ne s'appliquait pas à lui personnellement, de sorte qu'il ne l'a pas lu au complet et qu'il ne

²⁰ Page GD3-46.

savait pas que la politique de son employeur le concernait jusqu'à ce qu'il parle à sa superviseuse quelques jours plus tard.

[33] Malheureusement, je n'accepte pas l'explication du prestataire. La politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur prescrit en des termes clairs que tous les employés actuels et futurs doivent fournir une preuve de vaccination complète contre la COVID-19²¹. Ces renseignements figurent au début de la politique (dans le premier paragraphe complet), de sorte qu'il est raisonnable de croire que le prestataire aurait au moins lu jusqu'à ce point, ce qui signifie qu'il aurait dû savoir qu'elle s'appliquait effectivement à lui.

[34] Je note également que le prestataire a témoigné que son employeur avait déjà envoyé des renseignements sur les protocoles de sécurité liés à la COVID-19, comme le port du masque, comme il a été mentionné précédemment. Comme il affirme que son employeur a fait cela, je conclus qu'il est raisonnable de croire qu'il aurait dû se rendre compte que la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qu'il a annoncée le 28 septembre 2021 aurait pu s'appliquer à lui, et donc prendre le temps de lire au moins l'intégralité de son courriel pour confirmer si c'était effectivement le cas.

[35] Je conclus donc que le prestataire aurait pu lire l'intégralité du courriel de son employeur le 28 septembre 2021 pour confirmer si la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 s'appliquait à son égard, mais qu'il a simplement choisi de ne pas le faire, ce qui démontre que ses gestes étaient intentionnels.

[36] En d'autres termes, je conclus que le prestataire était lui seul responsable de n'avoir eu connaissance de la politique de son employeur que le 3 octobre 2021, ce qui aurait pu être évité s'il avait lu le courriel complet de son employeur le 28 septembre 2021.

[37] Même si j'acceptais l'explication du prestataire selon laquelle il n'a pas pris connaissance de la politique de son employeur plus tôt parce qu'il a mal compris le courriel du 28 septembre 2021, je note qu'il a dit à la Commission et a témoigné qu'il ne

²¹ Page GD3-52.

communiquerait pas son statut vaccinal à son employeur même s'il était entièrement vacciné²². Cette déclaration démontre à mon avis qu'il n'avait pas l'intention de respecter la politique de son employeur, peu importe combien de temps il avait pour le faire.

[38] Je reconnais également que le prestataire estime que la politique de son employeur est illégale parce qu'elle ne faisait pas partie de son contrat de travail initial et qu'il n'y a pas consenti.

[39] Malheureusement, j'estime que l'argument du prestataire au sujet de l'illégalité de la politique de son employeur n'est pas pertinent en l'espèce. Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, je ne peux examiner que les actions du prestataire compte tenu de ce que prévoit la loi au sujet de l'inconduite. Cela signifie que je dois me concentrer sur les actions du prestataire qui ont mené à sa suspension et sur la question de savoir s'il savait que ses actions pourraient mener à sa suspension. Si le prestataire veut pousser davantage cet argument, il doit le faire devant une autre tribune.

[40] Donc, bien que je tiens compte des préoccupations du prestataire au sujet de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur, je conclus que la preuve démontre clairement qu'il a pris consciemment la décision de ne pas suivre la politique. Il a choisi de ne pas lire entièrement le courriel du 28 septembre 2021 dans lequel l'employeur a annoncé la politique, puis il n'a pas déclaré son statut vaccinal avant la date limite qu'il lui a donnée, ce qui démontre que ses actions étaient intentionnelles.

[41] Je conclus également que le prestataire savait ou aurait dû savoir que le refus de respecter la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur pourrait mener à sa suspension.

²² Page GD3-40.

[42] Je sais que le prestataire estime que son employeur ne lui a pas donné suffisamment de temps pour respecter sa politique avant de le suspendre.

Malheureusement, toutefois, je ne suis pas d'accord.

[43] Je note que l'employeur du prestataire a dit à la Commission que les employés devaient recevoir leur première dose du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 8 octobre 2021 et être entièrement vaccinés au plus tard à la fin d'octobre 2021, à défaut de quoi ils seraient mis en congé sans solde²³.

[44] Je note également que l'employeur du prestataire a dit à la Commission que le prestataire avait été mis en congé après le 11 octobre 2021 parce qu'il n'avait pas déclaré son statut vaccinal au plus tard le 8 octobre 2021 (donc, dire qu'il était vacciné) et qu'il n'avait pas mentionné qu'il allait changer d'avis²⁴.

[45] Je note également que le prestataire a confirmé que, dans le courriel du 28 septembre 2021, son employeur a déclaré que les employés qui n'auraient pas déclaré leur statut vaccinal avant le 8 octobre 2021 seraient mis en congé sans solde, et que sa superviseure lui a dit la même chose lorsqu'ils ont parlé le 3 octobre 2021, comme il a été mentionné précédemment.

[46] J'ai déjà conclu que le prestataire aurait pu ou dû connaître la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur (et les conséquences de l'omission de s'y conformer) le 28 septembre 2021 s'il avait lu l'intégralité de leur courriel envoyé ce jour-là, mais qu'il a simplement choisi de ne pas le faire, comme il a été mentionné ci-dessus.

[47] J'ai également déjà conclu que le prestataire a mentionné qu'il n'informerait pas son employeur de son statut vaccinal même s'il était entièrement vacciné, ce qui montre qu'il n'allait pas respecter sa politique, peu importe combien de temps il avait pour le faire, comme il a été mentionné précédemment.

²³ Page GD3-46.

²⁴ Page GD3-46.

[48] Donc, bien que je tienn compte des arguments du prestataire, je conclus que la preuve démontre clairement que ce dernier savait ou aurait dû savoir qu'il pourrait être suspendu s'il ne respectait pas la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

[49] Je conclus donc que la conduite du prestataire est une inconduite au sens de la loi, puisqu'il a adopté la conduite qui a mené à sa suspension (il a refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur), que ses actions étaient intentionnelles et qu'il savait ou aurait dû savoir qu'elles mèneraient à sa suspension.

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

[50] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je juge que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite.

Conclusion

[51] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Bret Edwards

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