



[TRADUCTION]

Citation : *LF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 652

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

Décision

Partie appelante : L. F.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (500258) datée du 22 septembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Paul Dusome

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 27 février 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 7 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-3658

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 l'appelant 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, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[4] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il a été congédié en raison de la politique. Il affirme que l'inconduite n'a pas été prouvée. Il s'est conformé à la politique en fonction de ses croyances religieuses et de ses libertés.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[6] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[7] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pourquoi

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'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[8] Je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur.

[9] L'appelant a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique.

[10] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il a été mis à pied. L'allégation d'inconduite est fautive et non prouvée. Il affirme avoir été un employé exemplaire. Il s'est conformé à toutes les demandes prévues par la politique. Il l'a fait au titre de ses droits et libertés liés à ses croyances et sa religion.

[11] L'appelant ne s'est pas conformé à la politique. Il a demandé des mesures d'adaptation pour des motifs religieux, mais l'employeur a rejeté sa demande. L'appelant a demandé une prolongation du délai pour la vaccination afin de pouvoir obtenir un vaccin unique contre la COVID-19 approuvé qui serait disponible sous peu. L'employeur a rejeté cette demande. L'appelant n'avait pas reçu de vaccin contre la COVID-19 à la date limite. L'employeur l'a congédié pour ne pas avoir respecté la politique.

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

[12] La raison du congédiement du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[13] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal⁴).

[14] Il y a inconduite si l'appelant 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 raison⁵.

[15] La Commission doit prouver que l'appelant 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 l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

[16] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite parce que la décision de l'appelant de ne pas se faire vacciner était délibérée. Il était conscient des conséquences possibles de ne pas se faire vacciner. Le respect de la politique était une condition d'emploi. En ne s'y conformant pas, il a manqué à une obligation envers l'employeur. Le non-respect de la politique était la cause du congédiement. Le Tribunal n'a pas la compétence de se prononcer sur les allégations relatives au statut expérimental ou à l'efficacité du vaccin ni sur l'allégation selon laquelle la politique est coercitive.

[17] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce que l'allégation d'inconduite est fautive et non prouvée. Il soutient que la décision de l'employeur de le congédier était injuste et arbitraire et que la politique était coercitive. Il affirme avoir été un employé exemplaire et s'être conformé à toutes les demandes prévues par la politique. Il dit l'avoir fait au titre de ses droits et libertés liés à ses croyances et sa religion. Il soutient que le vaccin est expérimental et que son efficacité n'a pas été prouvée.

[18] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite, parce qu'elle a prouvé les quatre éléments de la définition d'une inconduite de l'assurance-emploi : caractère délibéré, manquement aux obligations envers l'employeur, connaissance des

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

conséquences du non-respect et cause du congédiement. L'appelant a soulevé un certain nombre de questions qui ne sont pas pertinentes à la définition d'inconduite de l'assurance-emploi. Elles sont pertinentes pour des domaines qui ne relèvent pas de la compétence du Tribunal. Je traiterai de ces questions dans les motifs ci-dessous.

Faits

[19] L'appelant était chauffeur d'autobus pour le réseau de transport d'une grande ville. Il était en contact au quotidien avec des membres du public qui prenaient l'autobus. Il a travaillé à temps plein tout au long de la pandémie, observant les lignes directrices de l'employeur concernant le masquage, l'assainissement et la distanciation. Il s'est conformé aux tests lorsque l'employeur l'a offert. Il a seulement manqué quelques jours de travail pendant la pandémie.

[20] L'employeur a élaboré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qui est entrée en vigueur le 7 septembre 2021. La politique s'appliquait à tous les membres du personnel. Ceux-ci devaient lire et comprendre les exigences et les obligations prévues par la politique. Tous les membres du personnel devaient confirmer leur statut vaccinal au plus tard le 20 septembre 2021. Si un membre du personnel n'avait pas reçu deux doses du vaccin à cette date, il devait recevoir la première dose au plus tard le 30 septembre, et la deuxième dose au plus tard le 30 octobre. Autrement, pour un vaccin à dose unique comme celui de Johnson & Johnson, l'employeur [*sic*] devait recevoir cette dose au plus tard le 30 septembre 2021. Les membres du personnel qui n'avaient pas reçu les doses requises au 20 septembre devaient suivre une séance de formation obligatoire sur les avantages de la vaccination. L'employeur a prolongé les délais. La dernière date limite pour être entièrement vacciné a été reportée au 20 novembre, puis au 30 décembre 2021.

[21] La politique expliquait que la vaccination complète était une condition préalable à l'emploi. Ensuite, elle disait que les membres du personnel devaient s'y conformer comme condition d'emploi.

[22] La politique prévoyait des mesures d'adaptation pour les membres du personnel qui ne pouvaient pas recevoir le vaccin pour un motif protégé par le *Code des droits de*

la personne. Le membre du personnel devait demander des mesures d'adaptation et fournir des documents écrits à l'appui de sa demande. L'employeur déciderait si le membre du personnel a prouvé la validité de sa demande. Les membres du personnel ayant obtenu des mesures d'adaptation devaient se conformer à des mesures de prévention supplémentaires, y compris des résultats de tests négatifs et l'auto-isolement s'ils étaient exposés à la COVID.

[23] L'employeur a communiqué la politique aux membres du personnel par courriel le 7 septembre 2021 et la politique était également affichée sur les babillards dans les lieux de travail. L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas reçu de copie de la politique. Il estime que l'employeur aurait dû envoyer la politique à chaque employé plutôt que d'envoyer un courriel à tout le monde en même temps. Il connaissait les exigences de la politique puisqu'elle avait été affichée et qu'on en avait discuté lors de réunions. Il a déclaré qu'il n'était pas vacciné le 20 septembre 2012, puis il a reçu d'autres courriels de l'employeur au sujet des exigences de la politique et des mesures d'adaptation. Il a assisté à la séance de formation obligatoire requise par la politique.

[24] L'appelant a demandé une mesure d'adaptation à l'employeur en raison de sa foi religieuse. Il a déposé un affidavit daté du 8 octobre 2021 et des documents à l'appui de sa demande. L'employeur a répondu par une lettre datée du 9 novembre 2021. Il n'a pas approuvé la demande. La raison était que les renseignements fournis montraient une préférence personnelle. Cela ne répondait pas aux exigences du *Code des droits de la personne* pour une mesure d'adaptation fondée sur les croyances. La lettre disait que l'appelant avait 14 jours à compter de la date de la lettre pour recevoir sa première dose du vaccin contre la COVID-19. L'appelant savait qu'il devait se faire vacciner s'il n'obtenait pas de mesures d'adaptation.

[25] L'employeur a fait un suivi avec une lettre datée du 19 novembre 2021. La lettre précisait qu'à moins d'être entièrement vacciné au plus tard le 20 novembre, l'appelant ne serait pas autorisé à entrer sur les lieux au travail de l'employeur à compter du 21 novembre. Elle disait aussi qu'il serait placé en congé payé pendant trois jours et que s'il ne fournissait pas de preuve montrant qu'il avait reçu une dose du vaccin

pendant ces trois jours, il serait mis en congé sans solde. Enfin, on lui disait également que s'il ne fournissait pas la preuve qu'il avait reçu le nombre de doses du vaccin requis pour être entièrement vacciné, il serait congédié de son emploi pour un motif valable à compter du 31 décembre 2021.

[26] L'employeur a mis l'appelant en congé le 21 novembre 2021.

[27] Dans d'autres lettres à l'appelant, l'employeur a communiqué les renseignements ci-dessus concernant le congé sans solde entrant en vigueur le 21 novembre 2021 et la cessation d'emploi entrant en vigueur le 31 décembre 2021. Il y avait une lettre non datée et des lettres datées du 27 octobre et du 21 novembre 2021.

[28] L'appelant s'est opposé aux vaccins à ARNm en raison du nom d'un des ingrédients. Il était cependant prêt à prendre la dose unique du vaccin de Johnson & Johnson. L'utilisation de ce vaccin avait été approuvée, mais il n'était pas disponible au Canada à l'automne 2021. L'appelant a dit à l'employeur qu'il était prêt à se faire vacciner. Il n'a pas pu prendre rendez-vous avant la mi-décembre pour se faire vacciner entre le début et le milieu du mois de janvier 2022. À la fin de décembre, il a demandé à l'employeur de prolonger la date limite du 31 décembre, mais l'employeur a refusé.

[29] La lettre de l'employeur, datée du 31 décembre 2021, a mis fin à l'emploi de l'appelant pour non-respect de la politique et violation des conditions d'emploi.

Les quatre éléments de l'inconduite de l'assurance-emploi

[30] Je conclus que la Commission a prouvé que l'appelant a commis une inconduite pour les motifs énoncés ci-dessous.

[31] **Caractère délibéré.** La Commission a prouvé cet élément. En ce qui concerne le caractère délibéré, l'appelant a déclaré que son geste de ne pas se faire vacciner n'était pas délibéré. Il n'essayait pas de créer un conflit avec l'employeur. Il voulait prendre une décision éclairée fondée sur la santé et sa religion. Ce témoignage appuie le fait que le geste de l'appelant était délibéré, c'est-à-dire volontaire, conscient, et intentionnel. Retarder la prise du vaccin afin de prendre une décision éclairée est un

geste délibéré. L'appelant a ajouté que l'employeur avait arbitrairement refusé toute une série de choix et qu'il lui avait enlevé toutes ses options. Il dit que l'employeur aurait pu prolonger la date limite pour lui permettre de se faire vacciner en janvier 2022. Ces éléments pouvaient pousser l'appelant à se faire vacciner avant le 31 décembre 2021. Ils pouvaient être interprétés comme étant coercitifs. Cependant, ils n'ont pas privé l'appelant de son droit et de sa capacité de prendre une décision par lui-même. Il a décidé de ne pas se faire vacciner au plus tard le 31 décembre 2021, ce qui constitue un geste délibéré.

[32] **Manquement à l'obligation envers l'employeur.** La Commission a prouvé cet élément. Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite selon la définition de l'assurance-emploi⁷. L'appelant a enfreint la politique de deux façons : premièrement, en ne se faisant pas vacciner et, deuxièmement, en ne se conformant pas à la politique, violant ainsi une condition de son emploi.

Bon nombre des arguments de l'appelant portent sur la conduite de l'employeur. La question n'est pas de savoir si celui-ci s'est rendu coupable d'inconduite en procédant à un congédiement injuste, mais plutôt d'établir si le demandeur s'est rendu coupable d'inconduite⁸. L'appelant a déclaré que la politique était autoritaire, arbitraire et injuste. C'était coercitif. Il ne comprenait pas comment la politique avait été élaborée sans l'accord de son syndicat. Il ne savait pas si la convention collective comportait une clause sur la vaccination. C'est l'employeur qui a commis une inconduite. La réponse est que le Tribunal n'a pas le pouvoir de trancher ces questions dans le cadre d'un appel en matière d'inconduite⁹. Le Tribunal n'a pas non plus le pouvoir de se prononcer sur les allégations selon lesquelles le vaccin est expérimental ni sur l'efficacité ou les risques du vaccin. Les recours de l'appelant appartiennent aux tribunaux, et non au

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellevance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

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

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

Tribunal. Se prononcer sur le fond, la légitimité ou la légalité d'un mandat relatif à la COVID-19 ne relève pas non plus de la compétence du Tribunal¹⁰.

[33] L'appelant a déclaré que la politique est illégale parce qu'elle enfreint un certain nombre de lois. Il a mentionné la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi sur la non-discrimination génétique*, le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la *Déclaration universelle des droits de l'homme* et la doctrine de la primauté en droit constitutionnel canadien. Son non-respect d'une politique illégale n'était pas une inconduite. Je n'ai pas le pouvoir d'aborder cet argument ni ces motifs. Se prononcer sur le fond, la légitimité ou la légalité d'un mandat relatif à la COVID-19 ne relève pas de la compétence du Tribunal¹¹. Ce principe s'applique pour empêcher le Tribunal de contrôler le bien-fondé de la décision de l'employeur de refuser la demande de mesures d'adaptation de l'appelant. Son recours à cet égard appartient au Tribunal des droits de la personne.

[34] L'appelant a également déclaré que la discipline imposée par l'employeur était trop sévère et que rien ne justifiait une telle sévérité. Il n'appartient pas au Tribunal de décider si le congédiement était justifié ou s'il s'agissait de la sanction appropriée¹².

[35] L'appelant a déclaré qu'il était disposé à travailler et apte à le faire. Il a offert de continuer à travailler. Il avait travaillé pendant la pandémie et s'était conformé aux exigences de sécurité comme le masquage et les tests. Cela n'aide pas l'appelant. Les tests étaient seulement accessibles aux membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés en raison d'une demande justifiée de mesures d'adaptation liées au *Code des droits de la personne*. Cette disposition ne s'appliquait pas à l'appelant parce que sa demande de mesures d'adaptation avait été rejetée. La politique faisait de la conformité à la politique une condition d'emploi. Malgré la confusion entre la « condition préalable » et la « condition » dans la politique, il était clair que l'employeur exigeait

¹⁰ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

¹¹ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

absolument la conformité à la politique. L'employeur a congédié l'appelant pour non-respect de la politique, sans aucun lien avec sa capacité de travail.

[36] L'appelant a déclaré qu'il s'était conformé à la politique. Cela est seulement partiellement exact. Il a bel et bien divulgué son statut de personne non vaccinée. Il a aussi assisté à la séance de formation. Il s'est conformé aux mesures sanitaires précoces comme le masquage et les tests. Il a demandé une mesure d'adaptation, mais celle-ci a été refusée. Cependant, il ne s'est pas conformé à l'exigence essentielle d'être entièrement vacciné au plus tard à la date limite du 31 décembre 2021. Le fait qu'il s'est conformé aux exigences antérieures n'annule pas le fait qu'il n'a pas respecté l'exigence la plus importante de la politique.

[37] L'exécution de services dans le cadre du contrat de travail est une condition essentielle de l'emploi¹³. En étant suspendu puis congédié, l'appelant n'a été en mesure de fournir aucun de ses services à l'employeur. Il a manqué à une condition essentielle d'emploi.

[38] **Connaissance des conséquences.** La Commission a prouvé cet élément, mais non sans quelques difficultés. La politique est demeurée muette sur les conséquences de la non-conformité. Elle ne fait aucune mention de mesures disciplinaires, de congé autorisé, de suspension ou de congédiement. Cette lacune a été comblée par les communications de l'employeur à l'ensemble du personnel, et à l'appelant directement, du début de septembre à la fin de novembre 2021. Les lettres à l'appelant disaient qu'il devait se conformer à la politique, ou faire face à un congé ou à une cessation d'emploi. C'était clair. L'appelant a confirmé à la Commission qu'il était au courant de la politique et des conséquences de ne pas se faire vacciner. Il a également déclaré qu'il avait compris qu'il serait congédié le 31 décembre 2021 parce qu'il n'était pas vacciné. C'est pourquoi il a demandé la prolongation du délai pour recevoir le vaccin de Johnson & Johnson. Sans les éléments de preuve ci-dessus, la Commission n'aurait pas pu prouver ses prétentions.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Wasylka*, 2004 CAF 219, la décision *Canada (Procureur général) c Lavallée*, 2003 CAF 255 et la décision *Canada (Procureur général) c Brissette*, A-1342-92.

[39] L'appelant a également déclaré que l'inclusion du vaccin Johnson & Johnson dans la politique appuyait la prolongation de la date limite après le 31 décembre 2012. Je ne vois rien dans la politique qui appuie cette affirmation. Le fait que l'employeur avait déjà prolongé la date limite pour tous les membres du personnel n'a pas créé l'obligation d'accorder une prolongation au-delà de la date limite pour un employé.

[40] **Motif du congédiement.** La Commission a prouvé cet élément. L'appelant a perdu son emploi parce qu'il n'a pas reçu le vaccin contre la COVID-19, comme l'exige la politique. L'appelant ne conteste pas cette conclusion et il n'y a aucune preuve démontrant qu'il y avait une autre raison pour le congédiement.

L'appelant a-t-il donc perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[41] Selon mes conclusions précédentes, je juge que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[42] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Paul Dusome

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