



[TRADUCTION]

Citation : *HE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 674

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

Décision

Partie appelante :	H. E.
Partie intimée :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
<hr/>	
Décision portée en appel :	Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (526085) datée du 29 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)
<hr/>	
Membre du Tribunal :	Amanda Pezzutto
Mode d'audience :	En personne
Date de l'audience :	Le 22 février 2023
Personne présente à l'audience :	Appelant
Date de la décision :	Le 28 février 2023
Numéro de dossier :	GE-22-3432

Décision

[1] H. E. est l'appelant dans cette affaire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi, car son employeur l'a suspendu pour inconduite. H. E. fait appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel. Je considère que la raison pour laquelle son employeur l'a suspendu est une inconduite selon la loi. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'employeur de l'appelant a instauré une politique de vaccination contre la COVID-19. Il s'attendait à ce que tous les membres du personnel fournissent une preuve de vaccination, mais il y avait aussi possibilité de demander une exemption de la politique pour certaines raisons. L'appelant n'a fourni aucune preuve de vaccination contre la COVID-19, et l'employeur ne l'a pas exempté. Celui-ci a donc mis l'appelant en congé sans solde.

[4] Selon la Commission, ce congé sans solde équivaut à une suspension. La Commission affirme que la raison de la suspension est une inconduite selon la loi. Elle explique que l'appelant était au courant de la politique et savait qu'il ne pourrait pas continuer à travailler s'il ne la respectait pas. Elle ajoute que l'appelant a agi de façon délibérée lorsqu'il ne s'est pas conformé à la politique.

[5] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme que son employeur aurait dû lui accorder une mesure d'adaptation. Il dit qu'il ne pouvait pas se faire vacciner contre la COVID-19 pour des raisons médicales.

Question en litige

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

Analyse

[7] Pour savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir la raison de la perte d'emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelant a-t-il arrêté de travailler?

[8] La Commission estime que je devrais considérer la perte d'emploi de l'appelant comme une suspension. Elle dit que l'employeur l'a suspendu parce qu'il n'a pas respecté sa politique relative à la COVID-19.

[9] L'appelant admet qu'il a arrêté de travailler en raison de la politique de son employeur relative à la COVID-19. Cependant, il affirme que son employeur et la Commission ont décrit sa perte d'emploi de différentes façons. Il ne pense pas que je devrais considérer sa perte d'emploi comme une suspension.

[10] Je suis d'accord avec la Commission : l'appelant a arrêté de travailler parce que son employeur l'a suspendu. Et j'estime que cette suspension découle du non-respect de la politique de vaccination contre la COVID-19.

[11] À l'audience, j'ai demandé à l'appelant de m'expliquer pourquoi il a arrêté de travailler. Il a répondu qu'il n'avait pas choisi de prendre congé et qu'il n'avait pas arrêté de travailler par manque de travail. Il a expliqué que son employeur l'a mis en congé sans solde, mais qu'il ne voulait pas arrêter de travailler.

[12] L'appelant a déclaré que son employeur ne lui a pas dit qu'il était congédié. Il n'est pas encore retourné au travail, mais il l'espère bientôt.

[13] Je crois l'appelant. Je ne pense pas qu'il ait choisi de quitter son emploi. Je ne pense pas non plus qu'il ait arrêté de travailler par manque de travail. Je pense qu'il a arrêté de travailler parce que son employeur lui a dit qu'il ne pouvait pas retourner au travail. L'employeur ne l'a pas congédié, et l'appelant prévoit de retourner travailler. J'estime donc que l'appelant a arrêté de travailler en raison d'une suspension.

[14] L'appelant et la Commission sont d'accord sur le fait que la suspension découle de la politique sur la COVID-19. Les deux parties conviennent qu'il y a eu non-respect de la politique de l'employeur et que c'est la raison de la suspension. Aucune preuve au dossier ne m'indique que l'appelant a arrêté de travailler pour une autre raison.

[15] Je dois donc décider si la raison de la suspension est une inconduite selon la loi.

La raison de la suspension est-elle une inconduite selon la loi?

[16] J'estime que l'appelant a arrêté de travailler en raison d'une inconduite.

[17] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciance qu'elle est presque délibérée². Il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour qu'il y ait inconduite selon la loi³.

[18] 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 perde son emploi pour cette raison⁴.

[19] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite⁵.

[20] Selon la Commission, l'appelant a arrêté de travailler en raison d'une inconduite. La Commission explique qu'il était au courant de la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Il savait que son employeur le suspendrait s'il ne s'y conformait pas. La Commission est d'avis que l'appelant a agi délibérément et qu'il a

¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

² Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

³ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

choisi de ne pas suivre la politique. C'est pourquoi elle soutient que la raison de la suspension est une inconduite.

[21] L'appelant n'est pas d'accord. Il dit qu'il a des raisons médicales de refuser la vaccination contre la COVID-19. Il affirme que son employeur aurait dû lui accorder une mesure d'adaptation et l'exempter de la politique.

[22] Je suis d'accord avec la Commission. Je considère que l'appelant a arrêté de travailler en raison d'une inconduite.

[23] L'appelant et la Commission sont d'accord sur la plupart des faits de base de l'appel.

[24] L'employeur de l'appelant a instauré une politique de vaccination contre la COVID-19. Il s'attendait à ce que tous les membres du personnel fournissent une preuve de vaccination. La date limite pour se conformer à la politique était le 10 janvier 2022. La politique précisait que l'employeur aurait recours aux congés sans solde pour toute personne employée fautive.

[25] L'appelant n'a présenté aucune preuve de vaccination dans le délai prévu. À l'audience, il a dit qu'il avait parlé à sa superviseuse de la possibilité de demander une exemption, mais qu'elle ne l'avait pas vraiment aidé. Il a convenu qu'il savait que son employeur ne lui avait pas accordé d'exemption. Alors, à la date limite, l'appelant n'avait pas d'exemption et n'avait présenté aucune preuve de vaccination.

[26] Personne ne conteste les faits de l'appel. Par conséquent, je reconnais que les faits ci-dessus sont vrais. Ainsi, la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite selon la loi. Voici pourquoi :

- L'appelant était au courant de la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

- Il savait que son employeur s'attendait à ce qu'il fournisse une preuve de vaccination ou qu'il obtienne une exemption approuvée au plus tard le 10 janvier 2022.
- Il savait que son employeur le suspendrait s'il ne respectait pas la politique.
- Il a agi délibérément et a choisi de ne pas suivre la politique.
- Ses actions (le non-respect de la politique) ont directement mené à sa suspension.

[27] La plupart des arguments de l'appelant portent sur le processus d'exemption de son employeur. Il affirme que ce processus était confus et que l'employeur ne lui a pas donné les bons renseignements sur la façon de demander une exemption. Il est d'avis que son employeur aurait pu lui accorder une mesure d'adaptation en lui permettant de faire des tests de dépistage réguliers et de porter le masque. Il a l'impression que son employeur l'a discriminé.

[28] Cependant, mon rôle n'est pas de décider si l'employeur a agi de façon équitable quand il a instauré sa politique de vaccination contre la COVID-19. Je ne peux pas décider non plus si l'employeur aurait dû exempter l'appelant de la politique. Et je ne peux pas évaluer si l'employeur aurait dû lui offrir d'autres options que la vaccination. En effet, la jurisprudence a établi que je ne peux pas tenir compte de ce genre de questions. Je peux seulement décider si l'appelant a arrêté de travailler en raison d'une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶.

[29] Dans la présente affaire, je considère que la raison pour laquelle l'appelant a arrêté de travailler est une inconduite selon la loi.

⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, en particulier les paragraphes 31 et 34. Voir aussi la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

Conclusion

[30] Je rejette l'appel de l'appelant. Je conclus qu'il a arrêté de travailler parce que son employeur l'a suspendu. La raison de sa suspension est une inconduite selon la loi. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

Amanda Pezzutto

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