



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 756

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

Décision

Partie appelante : J. B.

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 (508644) datée du 21 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 23 février 2023

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 28 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-3428

Décision

[1] J. B. est l'appelant. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. En effet, la Commission a conclu que son employeur l'avait suspendu en raison d'une inconduite. L'appelant a porté cette décision en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de l'appelant. Je conclus qu'il a cessé de travailler parce que son employeur l'a suspendu en raison d'une inconduite. Par conséquent, il n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

Aperçu

[3] L'employeur de l'appelant avait mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19. Il a demandé à l'appelant de lui fournir une preuve de vaccination à la date d'échéance fixée. L'appelant n'a pas présenté de preuve de vaccination à son employeur et il n'a pas demandé une exemption à la politique. Son employeur l'a donc mis en congé sans solde.

[4] Selon la Commission, cela signifie que l'employeur a suspendu l'appelant. La Commission affirme que la raison de la suspension est une inconduite au sens de la loi. La Commission dit que l'appelant était au courant de la politique de son employeur et qu'il savait qu'il ne pouvait pas continuer à travailler s'il ne respectait pas la politique. La Commission affirme qu'il a agi délibérément lorsqu'il a décidé de ne pas suivre la politique.

[5] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a le droit de faire ses propres choix médicaux et que son employeur ne peut pas le forcer à se faire vacciner. Il dit ne pas être d'accord avec la politique de vaccination de son employeur, et il croit que cette politique est illégale. Il soutient que son employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation.

Question en litige

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

Analyse

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

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

[8] J'estime que l'appelant a cessé de travailler en raison d'une suspension. Je conclus que son employeur l'a suspendu parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[9] La Commission dit que je devrais traiter la perte d'emploi de l'appelant comme une suspension. Elle affirme que l'employeur a suspendu l'appelant parce qu'il n'a pas respecté sa politique contre la COVID-19.

[10] L'appelant convient qu'il a cessé de travailler parce qu'il n'a pas fourni à son employeur une preuve de vaccination contre la COVID-19. Il reconnaît qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19. Cependant, il ne pense pas avoir cessé de travailler en raison d'une suspension. Il affirme que son employeur l'a mis en congé sans solde.

[11] Je suis d'accord avec la Commission. Je vais traiter la perte d'emploi de l'appelant comme une suspension.

[12] À l'audience, l'appelant a déclaré qu'il n'avait pas demandé un congé à son employeur. Il n'a pas choisi de quitter son emploi et il n'a pas démissionné. Il a également convenu qu'il y avait encore du travail pour lui. Il n'a pas cessé de travailler parce que son employeur était à court de travail pour lui. Il a dit que son employeur avait choisi de mettre fin temporairement à son emploi. Il est retourné au travail le 20 juin 2022.

[13] Je conclus donc que l'appelant n'a pas choisi de quitter son emploi. Il n'a pas cessé de travailler en raison d'une pénurie de travail. Son employeur a temporairement

mis fin à son emploi parce qu'il n'a pas respecté sa politique. Je pense donc que la meilleure façon d'évaluer son admissibilité aux prestations d'assurance-emploi est de traiter sa perte d'emploi comme une suspension.

[14] L'appelant et la Commission conviennent que l'employeur a suspendu l'appelant parce qu'il n'a pas suivi la politique de vaccination contre la COVID-19. L'employeur s'attendait à ce que l'appelant présente une preuve de vaccination ou qu'il obtienne une exemption approuvée à la politique dans le délai prévu. L'appelant n'a pas demandé d'exemption et il n'a pas présenté de preuve de vaccination dans le délai prévu. Il s'agit de la raison de sa suspension.

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

La raison de la suspension de l'appelant est-elle une inconduite au sens de la loi?

[16] Je conclus que la raison du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle¹. Une inconduite comprend également une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée². Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il a voulu faire quelque chose de mal)³.

[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 était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison⁴.

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.

[19] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, 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 inconduite⁵.

[20] La Commission affirme que l'employeur a suspendu l'appelant en raison d'une inconduite. Elle dit que l'appelant était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il savait que l'employeur ne le laisserait pas continuer à travailler s'il ne respectait pas la politique. De plus, la Commission affirme qu'il a agi de façon délibérée lorsqu'il a choisi de ne pas suivre la politique de son employeur.

[21] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a le droit de prendre ses propres décisions concernant sa santé et que la vaccination n'est pas obligatoire au Canada. Il dit ne pas être d'accord avec la politique de son employeur. Il soutient aussi que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation et des solutions de rechange à la vaccination.

[22] Je suis d'accord avec la Commission. J'estime que la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[23] L'appelant et la Commission sont d'accord sur la plupart des faits essentiels dans le présent appel.

[24] L'employeur de l'appelant a mis en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. L'employeur a demandé à l'appelant de présenter une preuve de vaccination au plus tard le 5 janvier 2022. L'employeur a dit que l'appelant avait aussi la possibilité de demander une exemption à la politique. L'employeur a dit qu'il suspendrait l'appelant s'il ne respectait pas la politique dans le délai prévu. À l'audience, l'appelant a convenu qu'il comprenait les attentes de son employeur. Il savait qu'il ne pourrait pas continuer à travailler après la date d'échéance s'il ne respectait pas la politique de l'employeur.

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

[25] L'appelant n'a pas demandé à l'employeur d'être exempté de la politique, car il n'a pas pu obtenir un certificat médical le dispensant de se faire vacciner. Il n'a pas présenté de preuve de vaccination à son employeur à la date d'échéance fixée, donc son employeur l'a suspendu. L'appelant a fait le choix personnel de ne pas suivre la politique de l'employeur parce qu'il n'était pas d'accord avec la politique.

[26] Personne ne conteste ces faits, donc je peux en tenir compte. Cependant, cela signifie que la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi. Voici pourquoi :

- L'appelant était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il savait que son employeur s'attendait à ce qu'il présente une preuve de vaccination ou obtienne une exemption approuvée à la politique dans le délai prévu.
- Il savait que l'employeur le suspendrait s'il ne respectait pas la politique.
- Il a agi délibérément lorsqu'il a décidé de ne pas suivre la politique contre la COVID-19 de l'employeur. En effet, il a fait le choix personnel de suivre ou non la politique. Il était responsable de ses gestes.
- Son employeur l'a suspendu parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19. Il n'y avait aucune autre raison de le suspendre.

[27] Je prends note des arguments que l'appelant a présentés au sujet de la politique elle-même. Il n'est pas d'accord avec la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, et il croit que cette politique est illégale. Il pense que son employeur aurait dû lui offrir des solutions de rechange à la vaccination. Cependant, mon rôle n'est pas de décider si la politique de l'employeur était équitable ou justifiée. Je ne peux pas rendre de décision sur la sûreté ou l'efficacité des vaccins contre la COVID-19. Je ne peux pas non plus décider si l'employeur aurait dû lui offrir d'autres solutions ou des mesures d'adaptation. Selon la jurisprudence, je peux seulement examiner les gestes

de l'appelant et décider si la raison pour laquelle il a cessé de travailler est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶.

[28] Dans la présente affaire, je conclus que la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi. Par conséquent, l'appelant n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

Conclusion

[29] Je rejette l'appel de l'appelant. Je conclus qu'il a cessé de travailler parce que son employeur l'a suspendu. J'estime que la raison de sa suspension est une inconduite au sens de la loi. Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

Amanda Pezzutto

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

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).