



[TRADUCTION]

Citation : *CL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 202

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

Décision

Partie appelante : C. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (513442) datée du 18 août 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Susan Stapleton

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 21 février 2023

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 24 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-3044

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'employeur de l'appelant avait mis en place une politique qui exigeait qu'il soit vacciné contre la COVID-19. Il devait fournir une preuve de vaccination. Il n'a pas divulgué son statut vaccinal à l'employeur. Il a donc été mis en congé sans solde (suspendu de son emploi) le 4 mars 2022. Sa suspension a pris fin autour du 20 juin 2022, lorsque la politique de vaccination de l'employeur a été abolie.

[4] L'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé. Cependant, il n'était pas d'accord avec la politique de l'employeur. Son statut vaccinal est un renseignement médical privé. Il affirme que le fait de devoir divulguer son statut vaccinal à l'employeur était discriminatoire à son égard en raison de son origine ethnique.

[5] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite, car l'appelant était au courant de la politique de vaccination et de la date limite pour s'y conformer. Il connaissait les conséquences du non-respect de la politique. Il a refusé de divulguer son statut vaccinal. Il a donc été suspendu de son emploi.

Question en litige

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

[7] Pour décider si l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi* porte sur ce qui se passe lorsqu'une partie appelante est suspendue pour inconduite.

l'appelant a été suspendu de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Analyse

Pourquoi l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?

[8] Je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID de l'employeur : il n'a pas divulgué son statut vaccinal à l'employeur.

[9] L'appelant a déclaré que les membres du personnel devaient dire à l'employeur s'ils étaient vaccinés ou non au plus tard le 30 novembre 2021. Comme il était en vacances au moment où cette échéance a été fixée, elle a été reportée au 20 décembre 2021. Le 20 décembre 2021, il a refusé de divulguer son statut vaccinal et il a présenté une demande de mesures d'adaptation. Il a demandé d'être exempté de divulguer son statut vaccinal parce que lui demander de divulguer ses renseignements médicaux privés était discriminatoire à son égard en raison de son origine ethnique.

[10] Dans une lettre datée du 8 février 2022, l'employeur a informé l'appelant que sa demande de mesures d'adaptation avait été rejetée. Il a précisé que l'obligation qu'a l'employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'était pas pertinente dans le cadre de sa demande pour être exempté de divulguer son statut vaccinal. Il a dit que son obligation d'offrir des mesures d'adaptation s'appliquait aux membres du personnel qui ne pouvaient pas se faire vacciner pour des raisons médicales, pour des motifs religieux ou pour tout autre motif de distinction illicite². Autrement dit, la politique ne précise pas que l'appelant peut être exempté de divulguer son statut vaccinal.

[11] L'appelant avait jusqu'au 22 février 2022 pour fournir une preuve de vaccination, sans quoi il serait mis en congé sans solde jusqu'à ce qu'il se conforme à la politique. Il

² Voir la page GD3-45.

avait pris d'autres vacances du 23 février 2022 au 4 mars 2022, donc la date limite pour divulguer son statut vaccinal a été reportée jusqu'à la fin de ses vacances.

[12] L'appelant n'a pas divulgué son statut vaccinal à l'employeur le 4 mars 2022. Par conséquent, il a été suspendu de son emploi.

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

[13] Selon la loi, la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite.

[14] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Cependant, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si la suspension de l'appelant est le résultat d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte quand on examine la question de l'inconduite.

[15] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle³. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁴. 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)⁵.

[16] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit suspendu de son emploi pour cette raison⁶.

[17] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités.

³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁵ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite⁷.

[18] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement suspendu ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables⁸. Je peux seulement évaluer une seule chose : si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, l'appelant a affirmé qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait injustement congédié⁹. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y a aucun motif raisonnable de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire parce qu'il aurait consommé de la drogue. De plus, les résultats de son test de dépistage précédent auraient dû être toujours valides.

[20] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question est de savoir si ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non de savoir si la personne a été injustement congédiée¹⁰.

[21] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que l'interprétation et l'application de la loi se concentrent sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a soutenu qu'il existait d'autres solutions pour les personnes injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au

⁷ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

¹⁰ Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

lieu de faire en sorte que les actions de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations¹¹.

[22] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹². L'appelant a soutenu qu'il avait été injustement congédié, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies. Il a dit que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à sa politique et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a dit que le comportement de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour évaluer s'il y avait eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹³.

[23] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, un appelant a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool¹⁴. L'appelant a soutenu que son employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation parce que le trouble lié à la consommation d'alcool est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée avait fait ou n'avait pas fait. Le fait que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation n'était pas pertinent¹⁵.

[24] Bien que ces affaires ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19, ce qui en ressort est tout de même pertinent. Dans une décision rendue très récemment, qui portait sur une politique de vaccination contre la COVID-19, l'appelant a fait valoir qu'il n'avait pas obtenu de réponses satisfaisantes à ses questions sur la sécurité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 et des tests antigéniques. L'appelant a également déclaré qu'aucun décideur n'avait abordé la question de savoir comment une personne pouvait être forcée de prendre un médicament non testé ou de

¹¹ Voir le paragraphe 23 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹³ Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

procéder à un test, alors que cela porte atteinte à l'intégrité physique fondamentale et constitue de la discrimination fondée sur les choix médicaux personnels¹⁶.

[25] En rejetant l'affaire, la Cour fédérale a écrit :

[traduction] Il est clair que le demandeur est frustré par le fait qu'aucun des décideurs n'a abordé les questions qu'il soulève et qu'il considère comme des questions juridiques ou factuelles fondamentales [...] Toutefois, le principal problème avec l'argument du demandeur est qu'il critique les décideurs pour avoir omis de trancher un ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés, par la loi, à trancher¹⁷.

[26] La Cour a également écrit :

[traduction] La division générale et la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale ont un rôle important à jouer dans le système juridique, mais ce rôle est restreint et précis. Dans cette affaire, leur rôle consistait à déterminer la raison pour laquelle l'appelant avait été congédié de son emploi et à décider si cette raison constituait une inconduite¹⁸.

[27] La jurisprudence établit clairement que mon rôle n'est pas d'examiner le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de suspendre l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[28] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'appelant était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et de la date limite pour s'y conformer.

¹⁶ Voir les paragraphes 26 et 27 de la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

¹⁷ Voir le paragraphe 32 de la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

¹⁸ Voir le paragraphe 47 de la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

- Il a présenté une demande afin d'être exempté de divulguer son statut vaccinal, mais son employeur a rejeté sa demande.
- Il a volontairement refusé de divulguer son statut vaccinal, même s'il savait que son refus entraînerait sa suspension.

[29] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- La politique de l'employeur allait à l'encontre de ses droits de la personne. Elle était discriminatoire à son égard en raison de son origine ethnique, car elle exigeait qu'il divulgue ses renseignements médicaux personnels.
- Selon la politique de l'employeur, il devait fournir une preuve de vaccination ou demander des mesures d'adaptation avant une date précise. Selon son interprétation de la politique, les membres du personnel qui ne voulaient pas divulguer leur statut vaccinal pouvaient bénéficier de mesures d'adaptation.
- Il a choisi de demander des mesures d'adaptation plutôt que de fournir une preuve de vaccination. Il soutient que cela était conforme à la politique de l'employeur.
- L'employeur n'a pas bien examiné sa demande de mesures d'adaptation.
- Comme deux semaines s'étaient écoulées et qu'il n'avait pas reçu de réponse de l'employeur au sujet de sa demande de mesures d'adaptation, il a supposé que sa demande avait été approuvée. Il a fallu sept semaines à l'employeur pour l'aviser que sa demande avait été rejetée.
- L'employeur a rejeté sa demande de mesures d'adaptation parce qu'il n'avait pas divulgué son statut vaccinal.
- L'employeur a mal interprété, mal administré et mal géré sa propre politique.
- L'employeur aurait dû lui permettre de continuer à travailler de la maison au lieu d'exiger qu'il divulgue son statut vaccinal.

- Ni sa convention collective ni ses conditions d'emploi ne l'obligeaient à fournir ses renseignements médicaux privés à l'employeur.

[30] L'appelant soutient que la politique de l'employeur allait à l'encontre de ses droits de la personne.

[31] Au Canada, un certain nombre de lois protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à la non-discrimination. La *Charte* est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et plusieurs autres lois fédérales et provinciales, comme le projet de loi C-45, qui protègent les droits et libertés.

[32] Ces lois sont appliquées par différents tribunaux.

[33] Le Tribunal de la sécurité sociale peut décider si une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de son *Règlement* ou d'une loi connexe porte atteinte aux droits que garantit la *Charte* à une partie appelante. L'appelant n'a identifié aucun article de la *Loi*, du *Règlement* ou d'une loi connexe qui porterait atteinte à ses droits garantis par la *Charte*.

[34] Le Tribunal n'a pas le pouvoir de décider si une mesure prise par un employeur va à l'encontre des droits fondamentaux que la *Charte* reconnaît à une partie appelante. Cette question ne relève pas de ma compétence. Le Tribunal n'est pas non plus autorisé à rendre des décisions fondées sur la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou toute autre loi provinciale protégeant les droits et libertés.

[35] L'appelant peut avoir d'autres recours pour faire valoir ses allégations selon lesquelles la politique de l'employeur a porté atteinte à ses droits. Ces questions doivent être traitées par le tribunal approprié. C'est ce que la Cour fédérale a clairement affirmé dans la décision *Cecchetto*¹⁹.

¹⁹ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[36] Je considère que l'appelant a fait le choix conscient et délibéré de ne pas divulguer son statut vaccinal, ce qui allait à l'encontre de la politique de l'employeur. Il a déclaré qu'il n'avait pas dit à l'employeur s'il était vacciné ou non.

[37] L'appelant soutient que, selon la politique de l'employeur, il avait le choix de divulguer son statut vaccinal ou de demander des mesures d'adaptation. Il affirme qu'en choisissant de demander des mesures d'adaptation, il s'est conformé à la politique. Je ne suis pas d'accord. Comme l'a expliqué l'employeur dans sa lettre du 8 février 2022, la politique précisait que l'employeur envisagerait des mesures d'adaptation pour les membres du personnel qui ne pouvaient pas se faire vacciner, et non pour les membres du personnel qui ne voulaient pas divulguer leur statut vaccinal²⁰.

[38] Je considère que l'appelant savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas divulguer son statut vaccinal entraînerait la suspension de son emploi. Lors de son témoignage, il a confirmé qu'il avait reçu et lu la politique de vaccination de l'employeur. Il a dit que la politique le concernait. Il a affirmé qu'il n'avait jamais eu l'intention de divulguer son statut vaccinal à l'employeur.

[39] L'appelant a déclaré que, lorsqu'il a reçu la lettre du 8 février 2022 dans laquelle l'employeur rejetait sa demande de mesures d'adaptation, il [traduction] « ne savait pas exactement ce que l'employeur pouvait décider ». Il espérait qu'il avait encore une chance de pouvoir continuer à travailler sans avoir à divulguer son statut vaccinal. Il a également dit que, à sa connaissance, il n'y avait pas de procédure d'appel pour contester le rejet de sa demande de mesures d'adaptation. Il a affirmé qu'il savait qu'il pouvait être suspendu s'il ne divulguait pas son statut vaccinal au plus tard le 4 mars 2022.

[40] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

²⁰ Voir la page GD3-34.

- L'employeur avait mis en place une politique qui exigeait que tous les membres du personnel soient vaccinés et fournissent une preuve de vaccination, à moins d'avoir obtenu une exemption approuvée.
- L'employeur a communiqué sa politique à l'appelant et il l'a informé de ses attentes concernant la vaccination et la divulgation du statut vaccinal.
- La politique de l'employeur prévoyait que les membres du personnel pouvaient demander des mesures d'adaptation s'ils ne pouvaient pas se faire vacciner, mais elle ne précisait pas que les membres du personnel pouvaient être exemptés de divulguer leur statut vaccinal.
- L'employeur a rejeté la demande de l'appelant pour l'exempter de divulguer son statut vaccinal.
- L'appelant connaissait les conséquences du non-respect de la politique de l'employeur.
- L'appelant n'a pas divulgué son statut vaccinal et a donc été suspendu.

[41] Je comprends que l'appelant estime qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il cotise au programme depuis de nombreuses années. Cependant, l'assurance-emploi n'est pas une prestation automatique. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut remplir certains critères pour avoir droit aux prestations. Il n'a pas rempli les critères requis pour être admissible aux prestations.

Alors, l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

[42] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[43] En effet, les actions de l'appelant ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait ou aurait dû savoir que son refus de dire s'il s'était fait vacciner pouvait entraîner sa suspension.

Conclusion

[44] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. L'appelant n'est donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Susan Stapleton

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