



[TRADUCTION]

Citation : *PT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 844

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

Décision

Appelant : P. T.
Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décisions découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (557012 et 549305) datées du 29 novembre 2022 (communiquées par Service Canada)

Membre du Tribunal : Benson Cowan
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 11 avril 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 3 mai 2023
Numéros de dossier : GE-23-154 et GE-23-155

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] L'appelant a refusé de divulguer son statut vaccinal contre la COVID-19 à son employeur. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant savait que cela pourrait mener à sa suspension le 13 décembre 2021; la politique de vaccination de son employeur était très claire à ce sujet. Cela signifie que l'appelant était inadmissible aux prestations pendant qu'il était suspendu.

[3] Toutefois, la Commission n'a pas prouvé que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi le 1^{er} avril 2022 en raison de ses actes; la politique ne disait rien à ce sujet. Pour cette raison, je fais droit à l'appel sur la question de l'exclusion. L'appelant n'est pas exclu du bénéfice des prestations pour avoir perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[4] Enfin, l'appelant n'a pas démontré qu'il avait un motif valable justifiant son retard à présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Autrement dit, il n'a pas donné d'explication acceptable selon la loi. Cela signifie que sa demande ne peut être traitée comme si elle avait été présentée plus tôt¹.

Aperçu

[5] Il y a trois questions en litige dans le présent appel :

- L'appelant a-t-il été suspendu en raison d'une inconduite au sens de la loi?
- L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la loi?
- L'appelant avait-il un motif valable de ne pas avoir présenté de demande de prestations plus tôt?

¹ À l'article 10(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le terme « demande initiale » est utilisé lorsqu'il est question d'une demande.

[6] Au départ, il y avait deux appels : l'un portait sur la suspension de l'appelant et la perte de son emploi, et l'autre sur sa demande tardive. J'ai réuni les appels et j'ai tenu une audience pour trancher toutes les questions en litige. La présente décision traite de toutes les questions soulevées dans les deux appels initiaux.

Analyse

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

[7] Selon la loi, le prestataire qui cesse de travailler en raison de son inconduite ne peut toucher de prestations d'assurance-emploi. Cela comprend la suspension et la perte de son emploi².

[8] Le mot « inconduite » est utilisé dans la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. C'est regrettable. Le mot « inconduite » laisse entendre que la personne a fait quelque chose de mal. Ce n'est pas le cas. Cela signifie simplement que la personne savait ou aurait dû savoir que le geste qu'elle posait pourrait mener à sa suspension ou à la perte de son emploi.

[9] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a été suspendu et a ensuite perdu son emploi en raison de son inconduite, je dois trancher deux éléments. D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle il a été suspendu et la raison pour laquelle il a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ces raisons comme une inconduite.

– Pourquoi l'appelant a-t-il été suspendu et a-t-il ensuite perdu son emploi?

[10] Je conclus que l'appelant a été suspendu le 13 décembre 2021 parce qu'il s'est opposé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

[11] Bien que l'appelant ait soulevé de nombreuses préoccupations et critiques au sujet des conditions et de l'application de la politique de vaccination, il admet qu'il a été

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

suspendu pour ne pas avoir respecté la politique. Plus précisément, il n'a pas dévoilé son statut vaccinal.

[12] La Commission adopte la même position. Elle indique que l'employeur a mis l'appelant en congé non payé pour ne pas avoir respecté sa politique de vaccination.

[13] Je conclus également que l'appelant a perdu son emploi le 1^{er} avril 2022 pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination de l'employeur.

[14] Dans son récit quant à la façon dont il a perdu son emploi, l'appelant a de nouveau soulevé des préoccupations au sujet des mesures prises par son employeur et de la façon dont il a instauré sa politique. Mais, encore une fois, à sa connaissance, le maintien de son refus à se conformer à la politique était la raison pour laquelle il a perdu son emploi.

[15] La Commission convient que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il s'est opposé à la politique. Le sien faisait l'objet d'un contrat à durée déterminée qui a pris fin le 1^{er} avril 2022. Selon la preuve claire et incontestée de son employeur, son contrat aurait été renouvelé s'il avait divulgué son statut vaccinal. L'employeur affirme qu'il n'a pas envoyé de lettre à l'appelant à ce sujet.

– **La raison pour laquelle l'appelant a été suspendu et a perdu son emploi est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[16] Je conclus que la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi. Mais en ce qui concerne la perte de son emploi, ses agissements ne répondaient pas au critère juridique relatif à l'inconduite, les questions et les critères à prendre en compte lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[17] La *Loi* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux judiciaires et administratifs) nous montre comment décider si la raison pour laquelle la personne perd son emploi constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique en matière d'inconduite.

[18] Comme je l'ai dit, il est regrettable que le mot « inconduite » soit utilisé dans la *Loi*. La jurisprudence indique clairement que la personne n'a pas à avoir une intention coupable (vouloir dire faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite³. Mais le sens normal du terme « inconduite » suggère une intention ou un acte répréhensible. L'appelant a soulevé des préoccupations au sujet de l'utilisation de ce mot. Il a dit que cela lui avait donné l'impression que le processus n'était pas juste. Bien que je comprenne, je dois appliquer la loi comme elle est rédigée.

[19] D'après la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée (c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle)⁴. Comme je l'ai dit à l'appelant lors de l'audience, il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu ou qu'il perde son emploi⁵.

[20] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. L'employeur peut l'avoir congédié à tort ou avoir omis de prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard, mais ce ne sont pas des questions que je peux régler en l'espèce⁶. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[21] L'appelant travaillait pour un organisme fédéral. Le 6 octobre 2021, le gouvernement du Canada a instauré une politique sur la vaccination contre la COVID-19⁷. Elle s'appliquait aux employés de l'organisme où travaillait l'appelant, qu'ils travaillent sur place ou à distance. L'appelant appartenait au dernier groupe.

[22] La politique exigeait que les employés divulguent leur statut vaccinal. Les employés qui n'étaient pas disposés à se faire vacciner ou qui ont choisi de ne pas divulguer leur statut vaccinal avant la date limite devaient suivre une formation en ligne

³ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

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

⁵ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁷ Voir la page GD3-110 (GE-23-154).

sur la vaccination contre la COVID-19. Deux semaines après la date limite, si le statut vaccinal de l'employé n'avait pas changé ou s'il refusait toujours de divulguer son statut, l'employeur devait mettre l'employé en congé administratif non payé⁸.

[23] La Commission affirme que l'employeur a clairement informé tous les employés touchés de la politique et que l'appelant savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il ne la suivait pas. Il a été suspendu, puis a perdu son emploi en conséquence directe de son refus de divulguer son statut vaccinal.

[24] L'appelant était au courant de la politique de vaccination. Il a parlé en détail de ses préoccupations quant à la façon dont elle était injuste. Il dit avoir trouvé que les circonstances de son instauration étaient politisées et suspectes. Il a lu des reportages dans les médias et fait des recherches sur les vaccins contre la COVID-19. Il estimait que la politique et les renseignements fournis à ce sujet étaient incomplets et peut-être malhonnêtes.

[25] L'appelant estimait également qu'il était inutile de se faire vacciner. Il travaillait de la maison et on lui a dit qu'il le ferait au moins jusqu'en 2025. Il n'a pas demandé de mesure d'adaptation parce qu'il ne croyait pas avoir de fondement religieux ou médical pour en demander une. Il a contacté son syndicat, mais celui-ci lui a dit qu'il ne contesterait pas la politique de vaccination.

[26] L'appelant a formulé des critiques valables sur la façon dont l'employeur a instauré la politique. Il y avait clairement beaucoup de confusion, certaines choses étaient précipitées et certaines communications étaient loin d'être parfaites. Mais malgré tout cela et malgré toutes les autres préoccupations de l'appelant au sujet du vaccin et de la question de savoir s'il était juste de l'obliger à divulguer son statut vaccinal, les modalités de la politique étaient claires. L'appelant savait qu'il serait suspendu s'il ne divulguait pas son statut vaccinal.

[27] Mais une fois qu'il a été suspendu, il n'était pas clair qu'il pouvait perdre son emploi pour ne pas avoir respecté la politique. La politique ne disait rien à ce sujet. Elle

⁸ Voir la page GD3-115 (GE-23-154).

ne mentionnait que la suspension. Selon les conditions de la politique, l'appelant n'aurait aucune raison de penser qu'il pourrait perdre son emploi parce qu'il n'a pas divulgué son statut vaccinal. Selon lui, son gestionnaire lui a dit que la suspension n'aurait aucune incidence sur sa situation auprès de l'employeur⁹.

[28] À l'audience, l'appelant a déclaré qu'une fois qu'il a été suspendu il s'attendait à ce que la politique soit modifiée pour reconnaître qu'il travaillait à domicile. Il pensait qu'elle pourrait être révoquée et qu'on le rappellerait. Il pensait que la situation allait changer. Il ne pensait pas perdre son emploi.

[29] La Commission a interrogé la gestionnaire de l'appelant en octobre 2022¹⁰. Elle a déclaré que l'appelant refusait toujours de divulguer son statut lorsqu'ils se sont parlé par téléphone en mars 2022, pendant qu'il était suspendu. Elle a dit qu'elle ne lui avait pas dit qu'il allait être congédié. Elle a expressément évité d'utiliser ce mot.

[30] La gestionnaire a dit à la Commission que le contrat de l'appelant avait pris fin le 1^{er} avril 2022. Il n'a pas été renouvelé parce qu'il n'était pas disposé à divulguer son statut. Il s'agissait, selon elle, d'une exigence pour le prolongement de son contrat. Ils ont tous deux clairement indiqué qu'il s'agissait de la seule raison pour laquelle le contrat n'avait pas été prolongé. Elle a affirmé qu'aucune lettre de licenciement n'a été envoyée parce qu'il s'agissait simplement du non-renouvellement du contrat.

[31] Aucun élément de preuve n'indique que l'employeur a jamais dit à l'appelant que son contrat ne serait pas prolongé avant l'appel téléphonique de mars 2022. Aucun élément de preuve n'indique que le contrat traitait de cette question. Et, comme il a été mentionné précédemment, la politique ne disait rien sur le statut des employés ayant un contrat à durée déterminée. Elle disait seulement que les employés qui n'ont pas divulgué leur statut seraient suspendus.

[32] L'appelant a un souvenir différent de l'appel téléphonique. Il affirme avoir dit à sa gestionnaire qu'il ne divulguerait pas à un employeur s'il était atteint du VIH ou d'une

⁹ Voir la page GD3-40 (GE-23-154).

¹⁰ Voir la page GD3-51 (GE-23-154).

MTS et qu'il n'avait pas l'impression que la divulgation de son statut vaccinal contre la COVID-19 était différente. On lui a ensuite dit qu'on le congédiait. Il affirme qu'on lui a dit au téléphone qu'on le congédiait immédiatement, mais qu'on lui a dit plus tard que le licenciement entrerait en vigueur à l'expiration de son contrat.

[33] Je conclus que l'appelant n'a jamais été informé qu'il avait probablement perdu son emploi pour avoir refusé de divulguer son statut vaccinal. Aucune des versions de l'appel téléphonique de mars 2022 ne laisse entendre que l'appelant s'est fait dire que le maintien de son refus de divulguer son statut pourrait lui coûter son emploi. Aucune des versions ne permet de conclure qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il perde son emploi.

[34] Je conclus que l'appelant n'a pas perdu son emploi le 1^{er} avril 2022 en raison d'une inconduite.

L'appelant avait-il un motif valable de ne pas avoir présenté de demande de prestations plus tôt?

[35] L'appelant a demandé des prestations d'assurance-emploi le 13 juillet 2022. Il souhaite que sa demande soit traitée comme si elle avait été présentée plus tôt, soit le 12 décembre 2021. C'est ce qu'on appelle l'antidatation de la demande.

[36] Pour que sa demande soit antidatée, l'appelant doit prouver deux choses :

- a) Il avait un motif valable justifiant le retard pendant toute la période de celui-ci.
- b) Il remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations à la date à laquelle il veut que sa demande soit antidatée, soit le 12 décembre 2021¹¹.

[37] L'appelant doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il avait un motif valable justifiant le retard et qu'il remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations.

¹¹ Voir l'article 10(4) de la *Loi*.

[38] Pour prouver qu'il avait un motif valable, l'appelant doit démontrer qu'il a agi comme l'aurait fait une personne raisonnable et prudente dans des circonstances semblables pour comprendre son droit aux prestations et ses obligations en vertu de la loi¹².

[39] L'appelant doit également démontrer qu'il avait un motif valable pour toute la période du retard¹³. Cette période s'étend de la date à laquelle il veut que sa demande soit antidatée jusqu'à la date à laquelle il a réellement présenté sa demande. Donc, la période du retard va du 12 décembre 2021 au 13 juillet 2022.

– **L'appelant avait-il un motif valable justifiant son retard?**

[40] Je conclus que l'appelant n'avait pas de motif valable justifiant son retard à présenter une demande de prestations.

[41] L'appelant connaissait l'existence de l'assurance-emploi. À l'audience, il a dit qu'il avait d'abord décidé de ne pas présenter de demande de prestations d'assurance-emploi après avoir lu des reportages dans les médias et le site Web de Service Canada. Ils l'ont amené à douter de l'acceptation de sa demande. Il n'a changé d'idée qu'après avoir croisé un collègue qui se trouvait dans une situation semblable et qui avait reçu des prestations d'assurance-emploi.

[42] L'appelant a dit qu'il était un grand consommateur de médias. Il a dit qu'il en savait [traduction] « beaucoup sur ce qui [se passait] » en général, qu'il était instruit et savait faire de bonnes recherches. Comme il l'a fait au sujet du vaccin, il a fait ses propres recherches, a formé ses propres opinions et a émis ses propres hypothèses. Il a notamment dit à maintes reprises qu'il n'avait pas présenté de demande au départ parce que ses recherches lui indiquaient que sa demande [traduction] « pourrait ne pas » être acceptée.

¹² Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Albrecht*, A-172-85.

¹³ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Burke*, 2012 CAF 139.

[43] L'appelant a présenté à la Commission certains reportages des médias et d'autres documents qui, selon lui, appuyaient sa décision¹⁴. Je les ai examinées attentivement. Tout au plus, ils laissent entendre que chaque affaire tranchée sur le fond et que les employés qui ont été suspendus ou congédiés parce qu'ils n'ont pas respecté la politique de vaccination de leur employeur pourraient ne pas obtenir de prestations d'assurance-emploi.

[44] La décision initiale de l'appelant de ne pas présenter de demande parce qu'il pourrait ne pas avoir gain de cause n'était tout simplement pas raisonnable dans les circonstances. Le refus est une possibilité à laquelle tous les prestataires d'assurance-emploi sont confrontés. Chaque affaire est tranchée sur le fond.

[45] L'appelant n'a pas agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait. Il n'a pas communiqué avec Service Canada au sujet de son droit. Son inaction s'appuyait sur ses hypothèses et ses opinions, et s'est poursuivie pendant plusieurs mois. Il a maintenu son point de vue pendant sa suspension et ensuite lorsqu'il a perdu son emploi. Une personne raisonnable et prudente dans sa situation aurait pris des mesures raisonnables et simples pour mieux comprendre comment protéger ses intérêts et respecter ses obligations.

[46] L'appelant affirme que la pandémie a été une période difficile et déroutante. Il ne devrait pas être puni pour ses efforts pour décider ce qui était le mieux pour lui. Selon lui, nous devons tous respecter les croyances de chacun et comprendre que tout le monde n'a pas les mêmes perceptions de ce qui s'est passé ces dernières années¹⁵.

[47] Je conviens que la pandémie a été très difficile. Elle a été une source de stress pour la plupart des gens qui essayaient de s'y retrouver dans les politiques en milieu de travail et les exigences en matière de santé publique. Les gens et les médias ont relayé beaucoup d'information et des renseignements erronés. Et il est vrai que les gens ont des points de vue différents sur la pandémie et la réponse à celle-ci. Toutefois, le fait d'avoir une vision différente de ces questions ne permet pas à une personne de ne pas

¹⁴ Voir les pages GD3-31 à GD3-38 (GE-23-155).

¹⁵ Voir la page GD3-44 (GE-23-154).

tenir compte de sa responsabilité de prendre des mesures raisonnables pour se renseigner sur ses droits et ses obligations.

[48] L'appelant n'a pas démontré qu'il avait un motif valable justifiant son retard à présenter une demande de prestations. Pour cette raison, je n'ai pas à déterminer s'il remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations le 12 décembre 2021.

Conclusion

[49] L'appel est accueilli en partie.

[50] La Commission a prouvé que l'appelant savait qu'il pouvait être suspendu le 13 décembre 2021 pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il était inadmissible aux prestations pendant sa suspension.

[51] Toutefois, la Commission n'a pas prouvé que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi le 1^{er} avril 2022. Il n'est pas exclu à compter du 1^{er} avril 2022 pour avoir perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[52] L'appelant n'a pas démontré qu'il avait un motif valable justifiant le retard de sa demande de prestations pendant toute la période du retard. Cela signifie que sa demande ne peut être antidatée au 12 décembre 2021. Sa demande de prestations d'assurance-emploi entre en vigueur le 10 juillet 2022.

Benson Cowan

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