



[TRADUCTION]

Citation : *SL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1167

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

Décision

Partie appelante : S. L.
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 (536123) datée du 17 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jean Yves Bastien
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 4 mai 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 24 mai 2023
Numéro de dossier : GE-22-3836

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 en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi)¹. Par conséquent, l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 25 avril 2022 au 18 juillet 2022².

Aperçu

[3] L'appelant a été suspendu de son emploi. Son employeur affirme qu'il l'a suspendu parce qu'il a agi contre de sa politique de vaccination : il n'a pas précisé s'il s'était fait vacciner³.

[4] Bien que l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison du congé sans solde que l'employeur a fournie. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle a donc décidé qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour la période allant du 25 avril 2022 au 18 juillet 2022.

[6] L'appelant conteste avoir été suspendu. Il affirme qu'on l'a mis en congé obligatoire sans solde.

[7] L'appelant fait valoir qu'il n'y a pas eu inconduite parce que sa convention collective n'exigeait pas la vaccination contre la COVID-19.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

² Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

³ Dans la présente décision, une suspension signifie la même chose qu'un congé sans solde.

Question en litige

[8] L'appelant a-t-il été suspendu en raison d'une inconduite?

Analyse

[9] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue⁴.

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

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

[11] J'estime que l'appelant a été suspendu de son emploi parce qu'il a agi contre la politique de vaccination de son employeur.

[12] L'appelant a affirmé qu'il s'était conformé à toutes les politiques de son employeur concernant la COVID-19, comme le port du masque, la réduction des contacts avec la clientèle et la réalisation de tests rapides de dépistage de la COVID-19 deux fois par semaine au lieu d'attester son statut vaccinal. Cependant, la politique de l'employeur a changé au début de 2022 et le personnel devait fournir la preuve de vaccination complète.

[13] L'appelant a trouvé que ce changement de politique était coercitif. Il a délibérément refusé de divulguer son statut vaccinal. Il a dit qu'il n'était pas disposé à le faire parce qu'il croit que ses renseignements médicaux personnels sont confidentiels⁵.

[14] L'employeur de l'appelant a produit un relevé d'emploi indiquant que la raison de l'émission du document était une période de congé. La Commission a avisé l'appelant

⁴ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la page GD4-1 du dossier.

qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait été suspendu de son emploi en raison de son inconduite.

[15] L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* traite de la suspension pour inconduite. L'appelant affirme qu'il n'a jamais été suspendu par son employeur; on l'a seulement mis en congé sans solde obligatoire. L'appelant fait une bonne observation, mais elle n'est pas pertinente. L'appelant n'a pas eu le choix en ce qui concerne sa mise en congé. Il n'a été ni sollicité ni payé et il n'est pas allé travailler. L'appelant a vécu une période temporaire et involontaire durant laquelle il n'a pas pu se rendre au travail. L'employeur et l'appelant qualifient ce qui s'est passé de congé autorisé, ce qui est correct. Cependant, la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise le mot « suspension » pour décrire cette situation. Je vais également utiliser ce terme pour faire référence à la situation de l'appelant, pour être conforme à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] La Commission affirme que l'appelant a été suspendu à compter du 1^{er} février 2022 pour avoir refusé de se conformer à la politique obligatoire de son employeur sur la COVID-19.

[17] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelant ne conteste pas le fait qu'il a refusé de divulguer son statut vaccinal; il a donc vécu une période temporaire et involontaire durant laquelle il n'a pas pu se rendre au travail. Il qualifie la situation de « congé autorisé », mais la *Loi sur l'assurance-emploi* définit cela comme une suspension.

[18] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus que l'appelant a été suspendu parce qu'il a délibérément choisi de ne pas divulguer son statut vaccinal à son employeur, contrairement à la politique de celui-ci sur la COVID-19.

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

[19] Selon la loi, la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite. La *Loi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si la suspension de l'appelant constitue une

inconduite selon la Loi sur l'assurance-emploi. La jurisprudence énonce le critère juridique relatif à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération quand on examine la question de l'inconduite.

[20] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle⁶. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁷. 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 ait voulu faire quelque chose de mal)⁸.

[21] 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 était réellement possible qu'il soit suspendu pour cette raison⁹.

[22] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. 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 inconduite¹⁰.

[23] L'appelant a déclaré avoir été [traduction] « mis en congé pour avoir refusé de recevoir une intervention médicale qui n'était ni une condition de son emploi ni une exigence au titre du Code canadien du travail ».

[24] L'appelant fait référence à sa convention collective. L'appelant a déclaré que son dossier ne contient aucune mesure disciplinaire. Il a déclaré avoir demandé à son employeur et à son syndicat de fournir une preuve [traduction] « d'inconduite » dans son dossier d'entreprise et qu'on n'avait rien pu fournir. L'appelant affirme : [traduction] « Par conséquent, comme l'entreprise ne m'a pas sanctionné pour inconduite, j'ai été

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

⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

mis en congé de force sans justification, ce qui signifie que je devrais avoir droit aux prestations d'assurance-emploi, car j'ai été mis en congé à tort¹¹ ».

[25] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Je ne peux pas décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant. Il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a injustement suspendu ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹². Je peux seulement évaluer une 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*.

[26] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *Canada (Procureur général) c McNamara*¹³, un prestataire a été congédié à cause de la politique de son employeur sur le dépistage des drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances, notamment parce qu'il n'y avait pas de motifs raisonnables de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire parce qu'il avait consommé de la drogue, et que les résultats de son test de dépistage précédent auraient dû être toujours valides. Essentiellement, M. McNamara a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que les agissements de son employeur concernant son congédiement n'étaient pas corrects.

[27] En réponse aux arguments de M. McNamara, la Cour d'appel fédérale a fait remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question est de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non. La Cour a ajouté 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 souligné qu'il existe d'autres solutions pour les personnes injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les

¹¹ Voir la page GD2-4 du dossier.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

actions de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations.

[28] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis c Canada (Procureur général)*¹⁴, un prestataire, M. Paradis, comme M. McNamara, a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues. M. Paradis a soutenu qu'il avait été injustement congédié, que les résultats des tests montraient qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies et 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'est pas un facteur pertinent pour évaluer s'il a eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁵.

[29] Dans une autre affaire semblable de la Cour d'appel fédérale intitulée *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*¹⁶, un prestataire, M. Mishibinijima, a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool. Le prestataire a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que le trouble lié à la consommation d'alcool est considéré comme une déficience. La Cour a encore une fois affirmé qu'il faut se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. Le fait que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation n'est pas pertinent¹⁷.

[30] Ces dossiers ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, ce qu'ils disent est toujours pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a raison de suspendre l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁵ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

¹⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c. Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

- L'employeur avait une politique de vaccination.
- L'employeur a clairement avisé l'appelant de ses attentes concernant la divulgation de son statut vaccinal.
- L'employeur a envoyé des courriels à l'appelant à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes.
- L'appelant savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

[32] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu inconduite pour les raisons suivantes¹⁸ :

- Son employeur l'a forcé à prendre congé sans justification. Il affirme que son employeur l'a mis en congé de force parce qu'il avait refusé de recevoir une intervention médicale qui n'était pas une condition de son emploi.
- La politique de vaccination de l'employeur allait à l'encontre de sa convention collective et n'était pas une exigence du *Code canadien du travail*.
- Son dossier d'employé de son entreprise ne comprenait aucun compte rendu d'inconduite. Son employeur ne lui a pas imposé de mesures disciplinaires pour inconduite. Par conséquent, il a été mis en congé sans justification [traduction] « ce qui signifie que je devrais avoir droit aux prestations d'assurance-emploi, car j'ai été mis en congé à tort. »

[33] Je comprends que l'appelant se sent lésé par son employeur. Toutefois, comme je l'ai mentionné plus haut, le Tribunal n'a pas le pouvoir d'examiner les agissements et les politiques de l'employeur. Si l'appelant souhaite soulever ces questions, comme je

¹⁸ Voir l'avis d'appel à la page GD2-4 du dossier.

l'ai mentionné plus haut, il s'agit [traduction] « d'une question qui relève d'une autre instance¹⁹ ».

[34] La politique de vaccination de l'employeur prévoyait qu'en date du 1^{er} février 2022, toutes les personnes employées devaient être vaccinées et avoir reçu une dose de rappel (deux inoculations distinctes).

[35] L'appelant savait ce qu'il devait faire au titre de la politique de vaccination et ce qui se passerait s'il ne la respectait pas. L'appelant indique qu'aux dates suivantes, l'employeur lui a fait part des exigences et des conséquences du non-respect²⁰ :

- En septembre 2021, l'entreprise a envoyé un avis par courriel indiquant que si les personnes employées n'étaient pas vaccinées avant la fin de janvier 2022, elles pourraient être mises en congé autorisé, congédiées ou placées en autre type de congé administratif.
- L'employeur a alors déclaré que la non-conformité entraînerait des mesures disciplinaires.
- Un certain nombre d'avis subséquents ont été envoyés au cours de l'automne 2021.
- En octobre 2021, l'employeur a déclaré que les personnes employées non vaccinées pouvaient plutôt passer des tests rapides de dépistage de la COVID-19 quelques fois par semaine.
- Il y a eu des conséquences pour les personnes employées qui n'étaient pas vaccinées et qui ne voulaient pas passer de tests rapides de dépistage de la COVID-19. L'appelant a déclaré qu'il connaissait quelques travailleuses et travailleurs qui avaient été [traduction] « congédiés » pour avoir refusé de passer ces tests.

¹⁹ Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

²⁰ Voir les pages GD3-20 et GD3-26 du dossier.

- Un avis final a été envoyé par courriel environ un mois avant la date limite de la fin janvier 2022.
- L'appelant a confirmé que la nouvelle politique exigeait qu'il ait reçu deux vaccins (vaccin contre la COVID-19 et une dose de rappel) au plus tard le 1^{er} février 2022.
- L'appelant a déclaré qu'il devait se conformer à la nouvelle politique (relative à la COVID-19) au plus tard le 1^{er} février 2022. Il a déclaré que s'il ne s'y conformait pas, il serait mis en congé administratif jusqu'au 1^{er} mai 2022, puis congédié.

[36] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination selon laquelle toutes les personnes employées devaient être vaccinées à la fois contre la COVID-19 et avoir reçu une dose de rappel ([traduction] « deux doses » ou [traduction] « vaccination complète ») au plus tard le 1^{er} février 2022. L'appelant a communiqué à la Commission les détails de la politique de l'employeur et ne conteste pas l'existence d'une telle politique. Par conséquent, je conclus que l'employeur avait une politique relative à la COVID-19.
- L'employeur a clairement communiqué à l'appelant ses attentes envers les personnes qu'il emploie concernant la divulgation de leur statut vaccinal. L'appelant a témoigné à ce sujet et a expliqué comment la politique de l'employeur a évolué au fil de l'élaboration des mesures et de la politique relatives à la que des mesures et une politique relatives à la COVID-19. L'appelant ne conteste pas cela. Il connaissait bien la politique de l'employeur, d'autant plus qu'elle changeait au fil du temps. Par conséquent, j'estime que l'employeur a clairement avisé son personnel de ses attentes.

- L'employeur a envoyé des courriels à l'appelant à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes, ce que l'appelant ne conteste pas. Il a fourni les détails et les dates de ces courriels. Par conséquent, je conclus qu'il est évident que l'employeur a continué à communiquer avec l'ensemble de son personnel, y compris l'appelant.
- L'appelant connaissait la conséquence du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur. Il a déclaré avoir été mis au courant des conséquences de la non-conformité à plusieurs reprises. L'appelant a déclaré qu'il savait que des personnes avaient perdu leur emploi dans l'entreprise auparavant parce qu'elles refusaient de faire les tests de dépistage rapide de la COVID-19 toutes les deux semaines. Par conséquent, je conclus que l'appelant était au courant des conséquences s'il agissait contre la politique vaccinale de son employeur.
- L'appelant s'est **volontairement** opposé à la politique de vaccination de l'employeur. L'appelant a déclaré à la Commission qu'il n'était pas disposé à divulguer son statut vaccinal²¹. L'appelant a déclaré qu'il avait suivi la politique de l'employeur au fur et à mesure de son élaboration durant l'automne 2022. Il portait volontiers le masque, avait un contact limité avec la clientèle et effectuait des tests de dépistage rapide de la COVID-19 deux fois par semaine. Il a dit qu'il avait suivi une formation obligatoire sur la vaccination. Cependant, il a fixé ses limites et a refusé quand la politique de l'employeur a exigé la vaccination proprement dite. L'appelant a déclaré qu'il a pris la décision consciente de ne pas attester son statut vaccinal, et d'en faire la preuve par la suite, car cela ne regarde pas son employeur.
- L'appelant a déclaré à plusieurs reprises qu'il a délibérément refusé de dire s'il avait été vacciné ou non. Il ne conteste pas cette affirmation. Ainsi, je

²¹ Voir les pages GD3-18 et GD3-20 du dossier.

peux seulement conclure que la non-conformité de l'appelant à la politique de son employeur sur la COVID-19 était délibérée.

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

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

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

Conclusion

[39] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Jean Yves Bastien

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