



[TRADUCTION]

Citation : *CT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1766

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

Décision

Appelant : C. T.
Représentant : C. G.
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 (583043) datée du 23 mai 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Marisa Victor
Mode d'audience : En personne
Date de l'audience : Le 15 septembre 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Date de la décision : Le 3 octobre 2023
Numéro de dossier : GE-23-1686

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord 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 d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). L'appelant est donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a été suspendu de son emploi. L'employeur de l'appelant affirme qu'il a été mis en congé sans solde involontaire parce qu'il allait à l'encontre de sa politique de vaccination contre la COVID-19 : il ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si l'appelant ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme qu'il aurait dû bénéficier d'une exemption pour motifs religieux et que, parce qu'il respectait ses croyances religieuses, il n'avait pas commis d'inconduite.

[5] La Commission a accepté le motif invoqué par l'employeur pour mettre l'appelant en congé sans solde. Elle a conclu que l'appelant avait été suspendu en raison de son inconduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelant a soulevé la Charte dans ses observations

[6] L'appelant a soulevé la *Charte canadienne des droits et libertés*² (Charte) dans ses observations à l'audience. J'ai demandé à l'appelant s'il voulait invoquer un argument fondé sur la Charte. Dans l'affirmative, l'audience devrait être ajournée afin que l'appelant puisse prendre les mesures appropriées pour faire valoir un argument

¹ Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, les appelants qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont inadmissibles au bénéfice des prestations.

² *Loi constitutionnelle de 1982*, Annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R-U)*, 1982, c 11.

constitutionnel. J'ai établi clairement que je ne pouvais pas tirer de conclusions au sujet des arguments fondés sur la Charte si nous procédions aujourd'hui.

[7] L'appelant et son représentant, qui n'est pas avocat, ont confirmé que l'appelant voulait procéder aujourd'hui. L'appelant n'a pas voulu ajourner l'audience afin de suivre les étapes requises pour plaider une question fondée sur la Charte. L'audience s'est donc poursuivie.

L'appelant a saisi la Commission du travail de l'Ontario d'une affaire

[8] L'appelant a déclaré que son syndicat portait sa cause devant la Commission du travail de l'Ontario. Le problème principal réside dans le refus de sa demande de mesures d'adaptation pour des motifs religieux applicable à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. L'appelant ignorait quand son affaire serait entendue. Toutefois, on lui avait dit l'an dernier que le processus s'étalerait sur plusieurs années. Il n'avait aucune mise à jour à fournir.

[9] J'ai demandé à l'appelant s'il voulait ajourner cette audience jusqu'à ce que la Commission du travail de l'Ontario prenne une décision, car cette décision pourrait fournir des renseignements pertinents dont je pourrais tenir compte dans son appel.

[10] L'appelant a pris une courte pause pour réfléchir à ce qu'il voulait faire. Après la pause, l'appelant et son représentant ont confirmé que l'appelant voulait procéder aujourd'hui. L'audience s'est donc poursuivie.

Question en litige

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

Analyse

[12] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il est suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire³.

[13] Je dois décider si l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois trancher deux questions. D'abord, je dois établir pourquoi l'appelant a été suspendu de son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

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

[15] L'appelant convient qu'il a été suspendu parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Il affirme également qu'il a été victime de harcèlement sur son lieu de travail avant la suspension et que ce harcèlement concernait la position de l'appelant au sujet de la politique sur la vaccination. L'appelant a précisé que même si c'est un gestionnaire qui le harcelait, ce dernier n'était pas la personne chargée de le suspendre.

[16] La Commission affirme que l'appelant a été suspendu de son emploi parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[1] Je conclus que les parties conviennent que l'appelant avait été suspendu de son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

³ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

Le motif de la suspension de l'appelant est-il une inconduite au sens de la loi?

[17] Le motif de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[18] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (des décisions des tribunaux judiciaires et administratifs) nous montre comment établir si la suspension de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[19] Selon la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁴. L'inconduite doit être une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré⁵. L'appelant n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁶.

[20] 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 congédié⁷.

[21] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite⁸.

[22] J'ai le pouvoir de trancher seulement les questions qui sont prévues dans la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne

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

⁵ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁶ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁷ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

m'appartient pas de me prononcer sur les questions de savoir si l'appelant a été suspendu à tort ou si l'employeur aurait dû mettre en place des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelant⁹. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[23] La Cour d'appel fédérale (CAF) s'est prononcée dans l'affaire intitulée *Canada (Procureur général) c McNamara*¹⁰. M. McNamara a été congédié en application de la politique de dépistage de drogues de son employeur. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié parce que le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances, c'est-à-dire qu'il n'existait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était pas en mesure de travailler en toute sécurité en raison de sa consommation de drogue et qu'il aurait dû être couvert par le test précédent auquel il s'était soumis. Essentiellement, M. McNamara a fait valoir qu'il devait toucher des prestations d'assurance-emploi parce que les mesures prises par son employeur concernant son congédiement étaient inacceptables.

[24] En réponse aux arguments de M. McNamara, la CAF a affirmé que, selon la jurisprudence constante de la Cour, dans les cas d'inconduite, « il n'appartient pas [au conseil ou au juge-arbitre] de dire si le congédiement d'un employé était ou non injustifié; plutôt [il leur appartient] de dire si l'acte ou l'omission reproché à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la Loi ». La Cour a poursuivi en soulignant que, dans l'interprétation et l'application de la Loi, « ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé ». Elle a indiqué que l'employé qui fait l'objet d'un congédiement injustifié « a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé ».

[25] La décision plus récente intitulée *Paradis c Canada (Procureur général)* suit l'affaire *McNamara*¹¹. Comme M. McNamara, M. Paradis a été congédié après avoir eu

⁹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

un résultat positif à un test de dépistage de drogues. M. Paradis a fait valoir qu'il avait été congédié à tort, que les résultats des tests montraient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail et que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et à la législation provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est fondée sur l'arrêt *McNamara* et a déclaré que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*¹².

[26] Une autre décision semblable a été rendue par la CAF dans l'affaire *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*¹³. M. Mishibinijima a perdu son emploi pour des raisons liées à une dépendance à l'alcool. Il a soutenu que, comme la dépendance à l'alcool a été reconnue comme une déficience, son employeur était tenu de lui offrir des mesures d'adaptation. La Cour a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou non, et que l'absence de mesures de l'employeur pour aider son employé n'est pas une question pertinente¹⁴.

[27] Ces affaires ne portent pas sur des politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, les principes qui y sont établis sont pertinents¹⁵. Il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de décider s'il a eu raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

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

¹² Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

¹³ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir également les décisions récentes de la Cour fédérale dans lesquelles les principes énoncés dans ces affaires ont été appliqués aux politiques sur l'inconduite et la vaccination contre la COVID-19 dans le contexte de l'assurance-emploi : les décisions *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement), *Milovac v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120 (en anglais seulement), et *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (en anglais seulement).

- L'employeur avait mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19 pendant la pandémie dans le but de protéger la santé et la sécurité du personnel.
- L'employeur a clairement indiqué ses attentes à l'appelant concernant la vaccination en octobre 2021.
- L'employeur a envoyé des lettres à l'appelant en décembre 2021 et en janvier 2022 pour lui rappeler ses attentes.
- L'appelant savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

[29] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que même s'il est en grande partie d'accord avec les faits de l'affaire :

- Sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux a été refusée à tort, la liberté de religion est un motif protégé, et il affirme que l'exercice d'une croyance religieuse ne peut jamais constituer une inconduite.
- L'appelant avait une bonne raison de ne pas se faire vacciner : cela allait à l'encontre de ses croyances profondes, de sorte qu'il n'a pas commis d'inconduite en refusant la vaccination.
- Il affirme que la Commission a manqué à l'équité procédurale dans la façon dont elle a enquêté et statué sur son cas, particulièrement en ce qui concerne sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux.
- Il a été harcelé avant et après sa suspension en raison de la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.
- La politique de l'employeur contenait une section sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation ainsi qu'une section indiquant que le harcèlement ne serait pas toléré. L'employeur a enfreint la politique en omettant de

prendre des mesures d'adaptation pouvant aller jusqu'à une contrainte excessive et en se livrant au harcèlement de l'appelant.

- La politique de l'employeur sur la COVID-19 établissait une distinction envers les personnes non vaccinées.
- La politique de vaccination de l'employeur contre la COVID-19 va à l'encontre de la loi.
- L'employeur a appliqué une nouvelle condition d'emploi qui ne figurait pas dans la convention collective de l'appelant.

[30] La politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur prescrit ce qui suit :

- Son objectif consistait à protéger la santé et la sécurité du personnel.
- Elle avait pour but d'améliorer les taux de vaccination du personnel de l'administration publique centrale au Canada grâce à la vaccination contre la COVID-19.
- Compte tenu du fait que les exigences opérationnelles peuvent comprendre la présence ponctuelle sur le site, tout le personnel, y compris celui qui travaille à distance et en télétravail, doit être entièrement vacciné pour se protéger, protéger ses collègues et ses clients contre la COVID-19.
- Tout le personnel doit être entièrement vacciné, à moins que des mesures d'adaptation ne soient prises en raison d'une contre-indication médicale, d'une religion ou d'un autre motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Les conséquences de la non-conformité comprennent la mise en congé administratif sans solde.

[31] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. L'appelant savait ce qu'il devait faire aux termes de la politique de vaccination contre la COVID-19 et ce qui se passerait s'il ne s'y conformait pas. Il est bien établi qu'une violation voulue de la politique de l'employeur constitue une inconduite en application de la *Loi*¹⁶. L'appelant a fait le choix personnel et voulu de ne pas respecter la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[32] Les faits sont clairs et non contestés pour l'essentiel :

- L'employeur avait une politique de vaccination contre la COVID-19 indiquant que la politique était une politique de santé et de sécurité qui exigeait que tout le personnel soit vacciné.
- L'employeur a clairement dit à l'appelant ce qu'il attendait de son personnel en ce qui concerne la vaccination et a répété cette information à l'appelant en décembre après le refus de sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux et de nouveau en janvier.
- L'employeur a déclaré que la mise en congé sans solde constituait l'une des conséquences du non-respect de la politique.

[33] Selon la preuve dont je dispose, l'appelant a convenu qu'il était au courant de la politique, qu'il savait que sa demande d'exemption pour motifs religieux avait été refusée avant la suspension et qu'il avait ensuite délibérément choisi de ne pas suivre la politique. Il savait également qu'en raison du non-respect de la politique, il pourrait être suspendu de son emploi. Il a volontairement décidé de ne pas se conformer à la politique, ce qui constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[34] Je ne suis pas en mesure d'aborder la plupart des arguments juridiques avancés par l'appelant et son représentant parce qu'ils ne relèvent pas de ma compétence.

¹⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

Comme l'a déclaré le juge Pentney dans la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)* :¹⁷

[Traduction]

Le demandeur trouve probablement ce résultat frustrant, car mes motifs ne traitent pas des questions juridiques, éthiques et factuelles fondamentales qu'il soulève. Cela s'explique par le fait que bon nombre de ces questions ne relèvent tout simplement pas de cette affaire. Il n'est pas déraisonnable pour un décideur de ne pas traiter d'arguments juridiques qui ne relèvent pas de son mandat juridique.

[35] Toutefois, j'aborderai les principaux points de l'appelant pour montrer pourquoi ces arguments n'ont pas été retenus.

[36] L'appelant a fait valoir que la Commission n'avait pas respecté l'équité procédurale pour rendre sa décision initiale et sa décision de révision. Plus précisément, l'appelant croyait que l'enquête qui a été menée n'était pas bien faite et que la Commission a décidé à tort que le choix de l'appelant de ne pas se faire vacciner était un choix personnel et non religieux.

[37] Il ne s'agit pas d'un contrôle judiciaire. Je n'ai aucune autorité sur les processus internes de la Commission. Je n'ai compétence que sur la question dont je suis saisie, c'est-à-dire si l'appelant a commis ou non une inconduite. Je n'ai pas le pouvoir de décider si la Commission a manqué à l'équité procédurale. Je ne peux que décider si la preuve présentée satisfait au critère de l'inconduite. Dans cette affaire, l'appelant a convenu que les faits n'étaient en grande partie pas contestés.

[38] L'appelant a également fait valoir que l'exercice d'un droit religieux ne peut jamais être une inconduite au sens de la loi. Comme je l'ai expliqué à l'appelant, je n'ai pas non plus compétence pour réexaminer le rejet par l'employeur de la demande d'exemption pour motifs religieux de l'appelant. C'est à une autre cour ou à un autre tribunal de trancher. Je note également que l'appelant traite déjà cette question à d'autres endroits plus appropriés, comme la Commission du travail de l'Ontario.

¹⁷ 2023 CF 102 au para 46.

[39] L'appelant a également soulevé des arguments liés à la décision de la division générale du Tribunal dans l'affaire *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (AL)¹⁸. Premièrement, comme l'appelant l'a reconnu, les décisions du Tribunal ne sont pas contraignantes. Deuxièmement, cette affaire a récemment été infirmée par la division d'appel¹⁹. Néanmoins, l'appelant a fait valoir que, tout comme la décision de la division générale dans l'affaire AL, il n'avait d'autre choix que de ne pas se conformer à la politique de l'employeur. Il estimait que la politique visait à le forcer à suivre un traitement médical contre son gré, qu'il avait droit à l'intégrité corporelle et que la politique de l'employeur était unilatérale. Je conclus que ces arguments portent essentiellement sur la question de savoir si l'appelant est d'accord ou non avec la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur et non sur la question de savoir s'il a droit à l'assurance-emploi²⁰. Par conséquent, ce ne sont pas des arguments que je peux examiner en ce qui concerne le critère relatif à l'inconduite.

[40] L'appelant a également dit avoir été harcelé au sujet de son statut vaccinal. Il ajoute que c'est également interdit par la politique de l'employeur. L'appelant a étayé son témoignage au moyen du rapport qui a été produit par un tiers à la suite de l'enquête sur le harcèlement. Le rapport a conclu que l'appelant avait été harcelé et a recommandé une formation aux gestionnaires. En ce qui concerne le harcèlement, je ne crois pas qu'il existe un lien entre le harcèlement de l'appelant et sa décision de ne pas se conformer à la politique de l'employeur sur la COVID-19. La présente affaire n'est pas analogue à celle de l'affaire *Astolfi c Canada (Procureur général)*²¹, dans laquelle la Cour fédérale a conclu que le refus de l'appelant de se présenter au lieu de travail (l'inconduite alléguée) résultait directement du harcèlement allégué de l'employeur avant l'inconduite. Dans l'affaire dont je suis saisie, il n'existe pas de lien direct entre le harcèlement de l'appelant par le gestionnaire et le choix de l'appelant de ne pas respecter la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Autrement dit, il n'y avait aucun lien de causalité entre le harcèlement et l'action de

¹⁸ 2022 TSS 1428.

¹⁹ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

²⁰ Voir la décision *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 au para 39 (en anglais seulement).

²¹ 2020 CF 30.

l'appelant. Par conséquent, le harcèlement commis par le gestionnaire ne change rien au fait que l'appelant a commis une inconduite.

[41] Le Tribunal se concentre très étroitement sur la question de savoir si les actes de l'appelant constituaient une inconduite au sens de la *Loi*. Dans la présente affaire, la Commission a démontré que l'appelant a fait un choix conscient de ne pas respecter la politique sur la COVID-19 de son employeur et que le défaut de l'appelant de se conformer à la politique satisfait au critère de l'inconduite au sens de la *Loi*.

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

[42] Selon les conclusions que j'ai tirées précédemment, je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[43] Cela s'explique par le fait que les actes de l'appelant ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de se faire vacciner conformément à la politique de vaccination de l'employeur contre la COVID-19 était susceptible d'entraîner sa suspension de son emploi.

Conclusion

[44] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu en raison d'une inconduite. C'est pourquoi l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Marisa Victor

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