



[TRADUCTION]

Citation : *BD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 565

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

Décision

Partie appelante : B. D.

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 (512277) datée du 6 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Jillian Evans

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 16 mai 2023

Personne présente à l'audience : Aucune

Date de la décision : Le 18 mai 2023

Numéro de dossier : GE-22-3578

Décision

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

[2] La Commission a prouvé qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Aperçu

[3] L'appelant, B. D., travaillait pour une entreprise sous réglementation fédérale. Il a été mis en congé involontaire de son emploi le 4 mars 2022.

[4] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, un congé involontaire équivaut à une suspension de son emploi. J'utiliserai donc les termes « congé involontaire » et « suspension » de façon interchangeable.

[5] L'employeur de l'appelant avait mis en place une politique en octobre 2021. Cette politique exigeait que tout le personnel soit entièrement vacciné contre la COVID-19 au plus tard le 26 novembre 2021, à moins d'avoir obtenu une exemption de vaccination.

[6] B. D. a demandé à son employeur d'être exempté de l'obligation de se faire vacciner pour des motifs religieux. Le 4 mars 2022, son employeur l'a informé qu'il ne lui accordait pas d'exemption. L'employeur l'a mis en congé sans solde parce qu'il ne s'est pas conformé aux exigences de vaccination de la politique.

[7] Selon la Commission, B. D. a perdu son emploi en raison d'une inconduite, plus précisément parce qu'il a enfreint l'une des politiques de son employeur. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[8] Mon travail consiste à décider si les actions et les comportements de l'appelant répondent effectivement à la définition juridique d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Question que je dois examiner en premier

Le jour de l'audience, l'appelant a demandé un ajournement (que l'audience soit reportée)

[9] J'ai rejeté la demande d'ajournement de l'appelant.

[10] L'audience de B. D. devant le Tribunal devait initialement avoir lieu en personne le 1er mars 2023.

[11] Dans son avis d'appel, B. D. a informé le Tribunal qu'il n'avait pas accès à une adresse courriel.

[12] Il a dit qu'il avait pour seule adresse une boîte postale à Belleville, en Ontario. Il a également fourni au Tribunal un numéro de téléphone, mais il n'était pas possible de laisser un message vocal.

[13] Le Tribunal a envoyé à B. D. une copie de son avis d'audience et de tous les documents d'appel par service de messagerie. Le colis a été livré à la boîte postale de l'appelant le 21 décembre 2022.

[14] Le personnel du Tribunal a téléphoné à B. D. les 23 et 28 février 2022 pour lui rappeler la date à laquelle l'audience était prévue et confirmer sa présence. Il n'a pas répondu à ces appels et il n'était pas possible de laisser un message vocal.

[15] B. D. n'a pas comparu à la date prévue, soit le 1er mars 2022.

[16] Le 6 mars 2023, l'appelant a téléphoné au Tribunal. Il a dit qu'il avait mal lu l'avis d'audience et qu'il avait compris que son audience était prévue le 11 mars 2023. Il a demandé que son audience soit reportée au mois de mai 2023.

[17] Le 15 mars 2023, j'ai accueilli la demande de modification de la date d'audience présentée par B. D., à condition que l'audience reportée se déroule par téléconférence. Il a été informé de cette décision par la poste.

[18] Un nouvel avis d'audience a été préparé, et les détails de sa nouvelle date d'audience y figuraient : le 16 mai 2023 à 9 h 30. Ce deuxième avis d'audience a été livré à la boîte postale de B. D. le 3 avril 2023.

[19] B. D. n'avait pas récupéré le courrier dans sa boîte postale en date du 23 avril 2023. L'avis d'audience n'a donc pas été réclamé et il a été retourné au Tribunal.

[20] Le personnel du Tribunal a de nouveau téléphoné à B. D. les 4, 9, 10 et 11 mai pour confirmer la date de son audience. Tous les appels sont restés sans réponse. Aucun service de réponse n'était disponible.

[21] À aucun moment entre le 6 mars et le 16 mai 2023, B. D. n'a téléphoné au Tribunal pour s'informer de sa nouvelle date d'audience ou pour fournir des coordonnées à jour.

[22] Le 16 mai 2023, à 9 h 30 du matin, j'ai convoqué l'audience de B. D. par téléconférence, comme prévu. B. D. ne s'est pas joint à la téléconférence.

[23] À 9 h 36, j'ai demandé au personnel du Tribunal de téléphoner à B. D. pour savoir s'il avait l'intention d'y assister ou non.

[24] L'appelant a répondu à cet appel du Tribunal. Lorsqu'on lui a dit que son audience était en cours, il a dit qu'il n'avait pas reçu l'avis d'audience et qu'il n'était pas prêt à procéder à son audience ce jour-là. Lorsque le personnel du Tribunal a tenté de lui fournir les renseignements pour ouvrir une session et de l'aider à se joindre à l'audience où il était attendu, il a refusé les renseignements.

[25] L'appelant a informé le personnel qu'il voulait un autre ajournement et qu'il ne serait pas prêt à procéder avant le 23 mai 2023. Il a confirmé que son adresse postale était toujours celle de la boîte postale à Belleville, en Ontario.

[26] B. D. a demandé un autre ajournement de son audience. Je rejette sa demande.

[27] Le Tribunal a le droit de se fier aux coordonnées fournies par une partie appelante¹. Il peut continuer le processus d'appel, même s'il ne peut pas joindre une partie aux coordonnées que celle-ci lui a fournies².

[28] Dans la présente affaire, je conclus que le Tribunal a informé l'appelant que sa demande d'ajournement avait été accueillie. Le Tribunal a également fait de nombreux efforts par divers moyens pour aviser B. D. de chacune des dates de son audience.

[29] Le Tribunal peut également tenir une audience en l'absence d'une partie si celle-ci a été avisée de la tenue de l'audience³.

[30] J'estime que B. D. a reçu un préavis raisonnable pour la première audience (il avait mal lu la date d'audience et pensait qu'elle était prévue le 11 mars 2023) ainsi que pour la deuxième audience (lorsqu'il a reçu un appel du Tribunal le matin du 16 mai 2023).

[31] Dans chaque cas, B. D. a refusé d'y assister à la date prévue.

[32] J'ai donc procédé à l'audience du 16 mai 2023 en son absence. Je rejette sa demande de fixer, pour une troisième fois, une nouvelle date d'audience.

Question en litige

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

¹ Voir l'article 9 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

² L'article 9 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* précise que lorsqu'il y a « impossibilité pour le Tribunal d'entrer en contact avec une partie, le Tribunal peut continuer le processus d'appel même s'il n'arrive pas à joindre une partie aux coordonnées qu'elle lui a fournies. Le Tribunal peut continuer le processus sans donner d'autre avis à cette partie. »

³ Selon l'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*, une audience orale peut avoir lieu en l'absence d'une partie si le Tribunal est d'avis que la partie a reçu l'avis d'audience.

Analyse

[34] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite⁴. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue⁵.

[35] Pour décider si B. D. a été suspendu en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses :

- D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a été mis en congé par son employeur.
- Ensuite, je dois décider si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi B. D. a-t-il été suspendu de son emploi?

[36] L'appelant et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle B. D. a été suspendu de son emploi.

[37] L'appelant travaillait pour un organisme fédéral. En octobre 2021, son employeur a mis en place une politique qui exigeait que tout le personnel soit entièrement vacciné contre la COVID-19 au plus tard le 26 novembre 2021⁶.

[38] La politique indiquait que le personnel pouvait demander une exemption pour des raisons médicales ou religieuses⁷.

[39] B. D. ne conteste pas le fait qu'il a reçu une copie de la politique, dans laquelle il était précisé que le personnel qui ne se conformait pas à la politique ferait l'objet de mesures disciplinaires [traduction] « pouvant aller jusqu'au congédiement »⁸.

⁴ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la page GD3-37.

⁷ Voir la page GD3-37.

⁸ Voir la page GD3-22.

[40] L'appelant affirme qu'il s'est conformé à la politique. Il dit avoir demandé une mesure d'adaptation pour motifs religieux. Son employeur lui a d'abord accordé l'exemption, à condition qu'il continue d'obtenir un résultat négatif au test de dépistage de la COVID-19 qu'il devait faire deux fois par semaine⁹.

[41] Il dit qu'environ trois mois plus tard, son employeur lui a soudainement annoncé que son exemption n'était plus valide¹⁰. À moins d'avoir une exemption, il devait fournir la preuve qu'il avait reçu les vaccins contre la COVID-19 pour être conforme à la politique.

[42] Comme il n'avait pas reçu les vaccins, son employeur considérait que l'appelant ne respectait pas la politique de vaccination. Il a donc suspendu l'appelant.

[43] B. D. et la Commission sont d'accord pour dire qu'il s'agit de la raison pour laquelle il a été suspendu de son emploi : l'employeur de B. D. a conclu qu'il ne respectait pas sa politique relative à la COVID-19, donc il l'a mis en congé sans solde.

[44] Je ne dispose d'aucun élément de preuve indiquant le contraire. Même si B. D. soutient que la décision de [traduction] « cesser de reconnaître »¹¹ son exemption pour motifs religieux était injuste, il convient qu'il s'agit de la raison de sa suspension.

[45] Par conséquent, je conclus que l'appelant a été mis en congé parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

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

[46] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, il y a inconduite si une partie appelante ne respecte pas les exigences de la politique relative à la COVID-19 de son employeur.

[47] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si les faits et gestes de l'appelant constituent une inconduite selon la *Loi sur*

⁹ Voir la page GD3-22.

¹⁰ Voir la page GD3-31.

¹¹ Voir la page GD3-31.

l'assurance-emploi. Celle-ci établit le critère juridique lié à l'inconduite. Par exemple, dans certaines circonstances, le terme « inconduite » désigne la violation d'une règle de son emploi.

[48] Lorsque la Commission est d'avis qu'une travailleuse ou un travailleur qui demande des prestations a commis une inconduite, c'est à elle que revient la responsabilité de le prouver. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Dans le cas de B. D., cela veut dire que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite¹².

[49] Je dois me concentrer sur ce que B. D. a fait ou n'a pas fait, puis décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas fonder ma décision sur d'autres lois.

[50] Je ne peux pas décider, par exemple, si une personne a été congédiée de façon déguisée ou injustifiée aux termes du droit du travail. En effet, la Cour fédérale a confirmé très clairement que le Tribunal n'a pas le pouvoir de décider si la politique d'un employeur était équitable ni s'il était justifié ou raisonnable de congédier la personne au titre de cette politique¹³. La Cour fédérale a déclaré qu'il y a d'autres voies de recours judiciaires pour s'opposer à la conduite d'un employeur ou pour contester la légalité de ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait.

[51] La compétence du Tribunal se limite à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je dois donc me concentrer sur le comportement et les gestes de l'appelant, puis décider s'il s'agit d'une inconduite¹⁴.

¹² Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 au paragraphe 3.

¹⁴ Il y a des exemples de ce principe au paragraphe 6 de la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251, au paragraphe 5 de la décision *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406 et au paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[52] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵.

[53] Il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable. Autrement dit, il n'est pas nécessaire que B. D ait voulu faire quelque chose d'illégal, de dangereux ou de mal pour que je décide que ses faits et gestes constituent une inconduite¹⁶.

[54] La jurisprudence prévoit également qu'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 suspendu ou congédié pour cette raison¹⁷.

Positions de la Commission et de l'appelant

[55] L'appelant et la Commission s'entendent sur un certain nombre de faits importants. La plupart des éléments de preuve présentés par les parties dans le cadre du présent appel ne sont pas contestés. J'ai examiné le dossier et voici mes conclusions sur la preuve :

- L'employeur avait mis en place une politique sur la COVID-19 et il a communiqué cette politique à tout le personnel (y compris l'appelant) vers octobre 2021¹⁸.
- La politique obligeait tout le personnel à fournir une preuve de vaccination complète au plus tard le 26 novembre 2021¹⁹.
- La politique indiquait que le personnel pouvait demander une exemption pour des raisons médicales ou religieuses²⁰.

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

¹⁶ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

¹⁸ Voir la page GD3-22.

¹⁹ Voir la page GD3-30.

²⁰ Voir la page GD3-37.

- La politique prévoyait qu'une personne employée qui ne se conformait pas à la politique serait mise en congé sans solde jusqu'à ce qu'elle fournisse une preuve de vaccination²¹.
- B. D. a demandé une exemption pour des motifs religieux et il a fourni à son employeur une ou plusieurs lettres de son chef religieux avant le 26 novembre 2021 pour appuyer sa demande²².
- B. D. a continué de travailler pour son employeur tout au long des mois de décembre, janvier et février. Pendant ces mois, il devait se soumettre à des tests de dépistage de la COVID-19 deux fois par semaine²³.
- En mars 2022, B. D. a été informé qu'il n'était pas exempté de la politique et qu'il était mis en congé sans solde parce qu'il ne s'y était pas conformé²⁴.
- Il est resté en congé sans solde jusqu'à ce qu'on le rappelle pour qu'il retourne travailler le 6 juillet 2022.

[56] L'appelant et la Commission ne sont pas d'accord sur le point suivant :

- B. D. affirme que son exemption pour motifs religieux **a été** initialement accordée en novembre ou en décembre 2021, puis [traduction] « soudainement » révoquée par son employeur en mars 2022 [traduction] « sans explication »²⁵. Il dit ne plus avoir les lettres de son employeur qui confirment qu'il lui a d'abord accordé son exemption ni la lettre l'informant des raisons pour lesquelles il l'a suspendu par la suite.
- La Commission affirme qu'aucune preuve ne montre que B. D. a obtenu une exemption pour motifs religieux à un quelconque moment. L'employeur n'a pas répondu aux demandes d'éclaircissements sur ce point, donc il n'y a aucune

²¹ Voir la page GD3-25.

²² Voir la page GD3-32.

²³ Voir la page GD3-22.

²⁴ Voir la page GD3-22.

²⁵ Voir la page GD2-4.

preuve que des mesures d'adaptation pour motifs religieux ont été accordées à B. D.

[57] Selon la Commission, ces faits démontrent qu'il y a eu inconduite de la part de l'appelant : il a décidé en toute connaissance de cause de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur. On lui a dit qu'il n'était pas exempté de la politique et il a quand même refusé de se faire vacciner.

[58] Il savait que, s'il ne respectait pas la politique, les chances de perdre son emploi étaient réelles.

[59] La Commission affirme que cette conduite correspond à la définition de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[60] L'appelant dit que les faits ci-dessus ne constituent pas une inconduite.

[61] L'appelant affirme qu'il s'est conformé à la politique. Il a demandé une exemption pour motifs religieux, qui lui avait été accordée initialement. Il ajoute que la décision que son employeur a prise par la suite de changer sa position au sujet de ses mesures d'adaptation pour motifs religieux n'est pas juste et ne démontre pas qu'il a commis une inconduite.

Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite

[62] D'après la preuve, je conclus que la Commission a prouvé que le comportement de B. D. constituait une inconduite. Elle a démontré ceci :

- Il connaissait la politique de vaccination.
- Il savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il n'était pas exempté des exigences de vaccination.
- Il a été informé qu'il n'était pas **ou** n'était plus exempté de la politique.
- Il comprenait que, sans exemption, il contrevenait à la politique.

- Il a choisi de ne pas se faire vacciner, même s'il n'était pas **ou** n'était plus exempté.

[63] D'après la preuve dont je dispose, je ne suis pas en mesure de décider si B. D. avait effectivement obtenu une exemption pour motifs religieux initialement.

[64] Comme je l'ai mentionné plus haut, B. D. n'était pas présent à son audience. Par conséquent, je dois m'appuyer entièrement sur les documents fournis par les deux parties. Ces documents ne répondent pas à cette question d'une façon ou d'une autre.

[65] Toutefois, je n'ai pas besoin de me prononcer sur cette question pour rendre ma décision.

[66] Personne ne conteste qu'à un moment donné, B. D. a été informé par son employeur qu'il n'était pas exempté de la politique de vaccination. Les conséquences de ne pas être exempté de la politique étaient claires pour B. D. Il savait que sans exemption, il serait mis en congé jusqu'à ce qu'il puisse démontrer qu'il avait été vacciné, sans quoi il serait possiblement congédié.

[67] Il a maintenu sa décision de ne pas se faire vacciner.

[68] La question de savoir si l'employeur a « changé d'avis » n'est pas pertinente pour décider si B. D. a enfreint la politique le 4 mars 2022 lorsqu'il a été suspendu de son emploi.

[69] Je conclus qu'en date du 4 mars 2022, B. D. avait enfreint la politique de son employeur.

[70] Comme je l'ai expliqué plus haut, je n'ai pas le pouvoir de décider si la politique était valable sur le plan scientifique ni si la politique ou le processus de l'employeur pour accorder des exemptions était juste ou raisonnable. Je peux uniquement interpréter et appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas fonder ma décision sur d'autres lois.

[71] Les cours ont affirmé que d'autres options s'offrent aux personnes qui croient avoir été suspendues ou traitées injustement par leur employeur : elles peuvent porter plainte contre leur employeur auprès d'autres autorités. Les personnes syndiquées ont le droit de déposer des griefs. D'autres personnes peuvent intenter des poursuites. Ce type de solution pénalise le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les actions de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi²⁶.

[72] J'ai appliqué la *Loi sur l'assurance-emploi* et je conclus que la décision volontaire de l'appelant, c'est-à-dire de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur, répond à la définition de l'inconduite.

Conclusion

[73] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il n'a pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[74] L'appel est rejeté.

Jillian Evans

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

²⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.