



[TRADUCTION]

Citation : *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2012

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

Décision

Partie appelante : S. B.

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 (580231) datée du 23 mai 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Rena Ramkay

Mode d'audience : En personne et par vidéoconférence

Date de l'audience : Le 9 août 2023, le 6 octobre 2023 et le 26 octobre 2023

Personne présente à l'audience : Appellant

Date de la décision : Le 6 décembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1579

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 perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant, S. B., a perdu son emploi de préposé aux services de soutien dans un établissement de santé régional. L'employeur de l'appelant a dit à la Commission qu'il avait été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[4] L'appelant n'est pas d'accord pour dire qu'il y a eu inconduite. Il affirme avoir été congédié à tort par son employeur et soutient que ses actions ont enfreint la loi. L'appelant dit qu'il n'a pas refusé de se conformer à la politique. Il cherchait plutôt des renseignements sur l'innocuité du vaccin afin de pouvoir prendre une décision éclairée avant de se faire vacciner. Il ajoute avoir au dossier une exemption de vaccin dont son employeur n'a pas tenu compte.

[5] La Commission a examiné les raisons pour lesquelles l'appelant ne travaillait pas. Elle a décidé que l'appelant avait été licencié de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*². Par conséquent, la Commission l'a exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] L'appelant affirme que la décision de la Commission était erronée parce que la convention collective de l'appelant ne justifie pas la mesure prise par l'employeur. Il dit

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

² Voir l'article 30 de la *Loi*.

qu'un certain nombre de lois appuient sa position et que la Commission ne s'est pas acquittée du fardeau qui lui incombait de prouver l'inconduite.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelant a retiré ses arguments à la base de sa contestation fondée sur la *Charte*

[7] À l'audience du 9 août 2023, l'appelant a déclaré qu'il pourrait contester la décision de la Commission parce qu'elle a enfreint de multiples lois, dont la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)*. J'ai expliqué que le processus de contestation fondée sur la *Charte* diffère du processus d'appel régulier et j'ai demandé à l'appelant s'il voulait procéder à un appel fondé sur la *Charte*. L'appelant a déclaré qu'il ne voulait pas présenter d'argument fondé sur la *Charte* à ce moment-là, mais qu'il pourrait vouloir le faire plus tard.

[8] Après l'ajournement de l'audience pour qu'elle puisse se poursuivre, le Tribunal a envoyé à l'appelant une trousse d'information sur la façon dont les arguments fondés sur la *Charte* sont traités³. Les documents du service de messagerie montrent que la trousse a été remise en main propre à l'appelant le 25 août 2023. On a demandé à l'appelant d'informer le Tribunal s'il voulait présenter un argument fondé sur la *Charte* d'ici le 12 septembre 2023.

[9] L'appelant n'a pas répondu au Tribunal qu'il voulait présenter un argument fondé sur la *Charte* d'ici le 12 septembre 2023. Il a confirmé qu'il ne présenterait pas de tel argument dans son appel lorsque l'audience s'est poursuivie le 6 octobre 2023.

[10] L'appelant a dit comprendre que cela signifiait qu'il ne pouvait pas présenter d'arguments fondés sur la *Charte* dans le présent appel ou s'il fait appel de la décision devant la division d'appel. Par conséquent, je n'examinerai pas la question de savoir si la décision de la Commission de refuser des prestations d'assurance-emploi à l'appelant a enfreint la *Charte*.

³ Voir les pages GD10-1 à GD10-3.

Les questions d'équité procédurale ont été réglées

– L'audience s'est poursuivie sur trois jours pour donner à l'appelant assez de temps pour présenter ses arguments

[11] L'audience a eu lieu en personne le 9 août 2023. Elle devait se poursuivre le 6 octobre 2023 parce que l'appelant n'avait pas examiné toutes ses observations.

[12] L'appelant a envoyé au Tribunal deux décisions qu'il voulait utiliser pour étayer son témoignage le 6 octobre 2023⁴. Le Tribunal a reçu ces documents supplémentaires le 29 septembre 2023 et les a communiqués à la Commission le même jour.

[13] La Commission a présenté des observations supplémentaires en réponse aux documents envoyés par l'appelant⁵. Ces documents ont été versés au dossier d'appel le 5 octobre 2023 et envoyés à l'appelant par messenger.

[14] L'audience s'est poursuivie par vidéoconférence le 6 octobre 2023, comme convenu, pour donner à l'appelant le temps de répondre aux observations de la Commission. À l'audience, j'ai dit à l'appelant que le Tribunal avait reçu des observations supplémentaires de la Commission en réponse à ses documents. Je lui ai dit qu'il les recevrait par messenger. J'ai également dit à l'appelant que l'une des décisions qu'il a soumises avait été infirmée par la division d'appel.

[15] L'appelant a eu la possibilité de répondre aux observations supplémentaires de la Commission (code GD13) par écrit ou dans une courte suite de l'audience consacrée aux observations supplémentaires de la Commission. J'ai ajouté que l'appelant pouvait répondre à ce moment-là à la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*. Il s'agit de la décision de la division d'appel qui a infirmé la décision qu'il a présentée⁶. L'appelant a dit qu'il voulait répondre à l'audience. L'audience devait se poursuivre par vidéoconférence le 26 octobre 2023. J'ai mis fin à l'audience le 26 octobre 2023.

⁴ Voir les pages GD12-1 à GD12-27. Les deux décisions étaient *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891, et *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

⁵ Voir la page GD13-1.

⁶ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

[16] J'estime que l'audience de trois jours a donné à l'appelant assez de temps pour se préparer, témoigner et répondre aux observations de la Commission.

– **Les trois témoins de l'appelant ont été autorisés à témoigner et à rester à l'audience à l'appui de l'appelant**

[17] L'appelant s'est présenté à l'audience en personne le 9 août 2023 avec trois personnes qu'il a dit être des témoins. Le Tribunal ignorait qu'ils seraient présents. J'ai permis aux témoins de l'appelant d'assister à l'audience.

[18] Les rôles des personnes présentes ont été précisés. Il y avait deux témoins et une personne de soutien. J'ai demandé aux témoins de prendre la parole au début de l'audience afin que leurs observations ne soient pas influencées par le témoignage de l'appelant. Après leur témoignage, ils sont restés à l'audience pour soutenir l'appelant.

[19] L'un des témoins a assisté à la poursuite de l'audience par vidéoconférence les 6 et 26 octobre 2023 dans le but de pouvoir soutenir l'appelant et de répondre à d'autres questions de l'appelant à titre de témoin.

[20] J'estime que l'appelant a eu pleinement l'occasion d'être accompagné de personnes de soutien tout au long de l'audience. Il a également eu l'occasion d'utiliser le témoignage d'un témoin pour étayer ses arguments.

– **Le passage de la méthode d'audience en personne à la vidéoconférence n'a pas eu d'incidence sur l'équité de l'audience**

[21] L'appelant a dit qu'il préférait les audiences en personne. L'audience a commencé en personne le 9 août 2023. Comme il a été mentionné précédemment, l'audience ne s'est pas terminée ce jour-là parce que l'appelant n'avait pas fini de présenter son témoignage ou ses observations dans le délai prévu. J'ai dit à l'appelant qu'il pouvait poursuivre l'audience en personne avec un autre membre du Tribunal ou qu'il pouvait continuer avec moi par vidéoconférence. Il a dit qu'il continuerait par vidéoconférence.

[22] Lors des reprises d'audience du 6 octobre 2023 et du 26 octobre 2023, l'appelant et son témoin se sont joints à l'audience par vidéoconférence. L'appelant n'a mentionné aucun problème concernant la façon de procéder pendant ces dates d'audience.

[23] Je ne crois pas que la modification de la méthode d'audience ait causé une injustice à l'appelant. Elle lui a permis de poursuivre son appel auprès du même membre du Tribunal et aucune question d'équité n'a été soulevée au cours des prolongations du 6 et du 26 octobre 2023.

– **Les préoccupations de l'appelant au sujet de la partialité de la Commission ne relèvent pas de la compétence du Tribunal**

[24] L'appelant a témoigné à l'audience du 9 août 2023 qu'il croyait que la Commission était partielle et il a fourni plusieurs exemples⁷. Plus précisément, il croyait que la Commission avait déjà décidé de l'exclure du bénéfice des prestations avant de lui parler. Il a déclaré qu'un agent de Service Canada lui avait dit que la Commission était [traduction] « incitée financièrement » à refuser des demandes comme la sienne.

[25] Je comprends que l'appelant craint de ne pas avoir été traité équitablement par la Commission au cours de la décision initiale ou du processus de révision. Cependant, cette question ne relève pas de ma compétence et je n'ai pas à en tenir compte. S'il estime que la Commission a mal agi, il peut déposer une plainte auprès du Bureau de la satisfaction des clients d'EDSC⁸.

[26] Les appels entendus au Tribunal sont nouveaux (ou traités comme s'ils étaient entendus pour la première fois). Cela signifie que j'ai pris ma décision avec « des yeux et des oreilles frais », en me fondant sur les témoignages et les observations des deux parties, et conformément à la loi.

⁷ L'appelant a décrit les incidents qui, selon lui, ont démontré la partialité de la Commission aux pages GD3-47 à GD3-50 et GD2-8 à GD-10. Il a lu de la page GD3-47 à la page GD3-50 dans le cadre de son témoignage du 9 août 2023.

⁸ Le site Web du Bureau de la satisfaction des clients indique qu'il s'agit d'un organisme neutre qui reçoit et examine les suggestions, compliments et plaintes concernant la prestation des services de Service Canada et qui y répond. Il se trouve à : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/service-canada/bureau-satisfaction.html>

Question en litige

[27] Le congédiement de l'appelant découlait-il d'une inconduite selon la *Loi*?

Analyse

[28] 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 lorsque l'employeur a procédé à un congédiement.

[29] Je dois trancher deux questions. Je dois décider pourquoi l'appelant a été congédié de son emploi. Je dois ensuite décider s'il s'agit d'une inconduite selon la *Loi*.

[30] Une employée ou un employé qui perd son emploi en raison d'une « inconduite » n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Le terme « inconduite » dans le contexte de l'assurance-emploi renvoie à la violation, par l'employée ou l'employé, d'une règle d'emploi.

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

[31] Je conclus que l'appelant a été congédié de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[32] La Commission affirme que le motif invoqué par l'employeur est le motif du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que l'appelant avait été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19⁹.

[33] L'appelant dit qu'il n'a pas refusé de se conformer à la politique. Il voulait plutôt obtenir des renseignements sur l'innocuité du vaccin avant de décider de se faire vacciner. L'appelant croit que son employeur a tenté de le contraindre à se faire vacciner et que son refus n'était pas une inconduite.

[34] L'appelant confirme que son employeur l'a congédié parce qu'il ne s'est pas fait vacciner dans le cadre de sa demande initiale de prestations¹⁰. Bien qu'il ne pense pas

⁹ Voir la page GD3-28.

¹⁰ Voir les pages GD3-8 à GD3-10.

que son licenciement était justifié, il ne conteste pas que son employeur ait donné ce motif pour son congédiement¹¹.

[35] Au cours du processus de révision, l'appelant a dit à la Commission qu'il avait été licencié [traduction] « sans motif valable ». La Commission a dit à l'appelant que, selon la prépondérance des probabilités, compte tenu de sa profession et de son lieu de travail, il était raisonnable de supposer qu'il avait été licencié pour ne pas s'être conformé au décret provincial en matière de santé (le décret) énoncé par le médecin hygiéniste provincial¹². La Commission a déclaré que l'appelant devait fournir une preuve qui réfute cette situation, comme sa lettre de licenciement, sa demande d'exemption médicale et la correspondance entre lui et son employeur. L'appelant affirme qu'on lui a demandé de dire à la Commission d'obtenir elle-même ces renseignements¹³.

[36] La Commission affirme qu'un décret provincial en matière de santé visant l'employeur de l'appelant exigeait que tout l'effectif des établissements de santé, y compris l'appelant, soit vacciné contre la COVID-19. L'appelant a déclaré dans sa demande de prestations qu'il avait été congédié parce qu'il n'avait pas suivi la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. L'employeur a dit à la Commission que telle était la raison du congédiement de l'appelant. Aucune preuve n'indique d'autres motifs de congédiement de l'appelant.

[37] Par conséquent, je conclus que l'appelant a été congédié de son emploi parce qu'il n'a pas suivi la politique de vaccination contre la COVID-19 à laquelle son employeur était assujéti en vertu du décret provincial en matière de santé.

¹¹ Voir la page GD3-29.

¹² Voir la page GD3-52.

¹³ Voir la page GD3-53. On ne mentionne pas qui a demandé à l'appelant de dire à la Commission d'obtenir elle-même des renseignements sur le congédiement de celui-ci.

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

[38] Oui, le défaut de l'appelant de se conformer à la politique de vaccination en application du décret provincial en matière de santé constitue une inconduite en vertu de la *Loi*.

– Ce que dit la loi

[39] Il ne faut pas oublier que l'« inconduite » a un sens précis aux fins de l'assurance-emploi qui ne correspond pas forcément à son usage quotidien. Un membre du personnel peut être exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi*. Cependant, cela ne signifie pas nécessairement qu'il a fait quelque chose de « mal » ou de « répréhensible »¹⁴.

[40] La *Loi* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment décider si le congédiement constitue une inconduite au sens de la *Loi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte dans l'examen de la question de l'inconduite.

[41] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵. L'inconduite comprend aussi une conduite si insouciant que'elle frôle le caractère délibéré¹⁶. 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)¹⁷.

¹⁴ Dans la décision *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il importait peu de savoir si l'employé « ne pouvait être blâmé » pour la conduite à l'origine de son congédiement. Selon la Cour, « [l]a conduite pertinente est celle liée à l'emploi ».

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

¹⁶ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁷ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[42] 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 congédié¹⁸.

[43] Le non-respect délibéré de la politique de l'employeur est considéré comme une inconduite¹⁹.

[44] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. C'est dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite²⁰.

– Questions que je peux trancher

[45] L'appelant affirme qu'il n'aurait pas pu manquer à une obligation ou commettre une inconduite. Selon lui, cela s'explique en effet par le fait qu'aucune obligation expresse ou implicite n'a été ajoutée à son contrat de travail ou à sa convention collective. L'obligation de se faire vacciner ou de fournir une exemption ne constituait pas une condition de son emploi au moment de son embauche, et l'appelant affirme qu'il n'a pas accepté cette condition.

[46] L'appelant affirme que les mesures prises par son employeur pour qu'il se fasse vacciner s'apparentent à de la coercition et à de l'extorsion. Ces mesures vont à l'encontre de ses droits à l'intégrité physique et au consentement éclairé, tous deux protégés par la common law et la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il affirme que l'exercice de son droit de choisir un traitement médical ne peut être considéré comme une inconduite.

[47] Le deuxième témoin confirmé de l'appelant, R., qui a dit être un dentiste à la retraite, a témoigné le 9 août 2023 que le vaccin contre la COVID-19 était une injection génétique expérimentale ou une thérapie génique. Il a dit que le vaccin avait de graves

¹⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir les décisions *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94, *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

²⁰ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

effets indésirables. À son avis, le consentement éclairé se révélait problématique alors que les conséquences à long terme sur la santé étaient inconnues. R. a de nouveau témoigné le 26 octobre 2023 que le consentement éclairé n'était pas possible sans les données sur le profil d'innocuité du vaccin.

[48] Je n'ai pas le pouvoir de décider si le vaccin contre la COVID-19 est sécuritaire. La question de savoir si l'employeur de l'appelant a tenté de le contraindre ou de le forcer à recevoir un vaccin expérimental contre la COVID-19 en adoptant une politique exigeant la vaccination ou en suivant un décret provincial en matière de santé exigeant la vaccination n'est pas visée par le critère juridique en matière d'inconduite²¹. Il ne m'appartient pas de trancher les questions relatives à la violation éventuelle de la convention collective de l'appelant ou de son offre d'emploi²².

[49] La Cour fédérale a récemment rendu la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, sur la question de savoir si une inconduite peut survenir dans des circonstances où la politique de vaccination ne fait pas partie d'un contrat de travail, comme l'a fait valoir l'appelant²³. La Cour fédérale a conclu que, pour qu'il y ait inconduite, il n'était pas nécessaire qu'il y ait eu violation du contrat de travail. Une inconduite pourrait survenir même si elle résulte d'une politique qui ne faisait pas partie du contrat de travail initial.

[50] Dans la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, la Cour a écrit ce qui suit au paragraphe 34 :

[...] Comme la Cour d'appel fédérale l'a conclu dans l'arrêt *Nelson*, il n'est pas nécessaire que la politique écrite d'un employeur figure dans le contrat d'emploi original pour justifier l'inconduite : voir aux para 22-26. Une politique écrite communiquée à un employé peut constituer en soi une preuve suffisante de sa

²¹ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au para 46.

²² Voir les décisions *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134; *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222; *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102; *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348; et *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140.

²³ Voir la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

connaissance objective que le non-respect de cette politique « étai[t] de nature à entraîner son congédiement ». Le contrat et la lettre d'offre du demandeur ne comprennent pas toutes les modalités, expresses ou implicites, de son emploi à [...] Il est bien accepté en droit du travail que les employés ont l'obligation de respecter les politiques de santé et de sécurité mises en œuvre par leur employeur au fil du temps.

[51] Une autre affaire, *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, concernait également la vaccination²⁴. M. Cecchetto a fait valoir que la division générale et la division d'appel du Tribunal n'ont jamais répondu de façon satisfaisante à ses questions sur l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 et des tests antigéniques. Il a également affirmé qu'aucun décideur n'avait abordé la façon dont une personne pourrait être forcée de prendre un médicament non testé ou d'effectuer un test lorsqu'il viole l'intégrité corporelle fondamentale et équivaut à de la discrimination fondée sur des choix médicaux personnels²⁵.

[52] En rejetant l'affaire, la Cour fédérale a écrit ce qui suit :

Bien que le demandeur soit manifestement frustré du fait qu'aucun des décideurs n'a examiné ce qu'il considère comme étant les questions fondamentales de droit ou de fait qu'il a soulevées — notamment quant à l'intégrité physique, au consentement à des tests médicaux, ainsi qu'à l'efficacité et à l'innocuité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques [...] Le principal problème avec cet argument du demandeur vient du fait qu'il reproche aux décideurs de ne pas avoir examiné une série de questions qu'ils ne sont pas légalement autorisés à examiner²⁶.

[53] La Cour fédérale a également écrit :

La [division générale du Tribunal de la sécurité sociale] et la division d'appel ont un rôle important à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et

²⁴ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

²⁵ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux para 26 et 27.

²⁶ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au para 32.

précis. En l'espèce, ce rôle consistait à établir les raisons pour lesquelles le demandeur avait été congédié et à déterminer si ces raisons constituaient une « inconduite »²⁷.

[54] Les tribunaux ont constamment affirmé que la question dans les cas d'inconduite n'est pas [...] « de dire si le congédiement d'un employé était ou non injustifié; plutôt [...] de dire si l'acte ou l'omission reprochés à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la Loi »²⁸. Les employés qui ont été congédiés à tort ont « 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 incriminé²⁹ ».

[55] Les tribunaux ont clairement indiqué que je ne peux pas examiner le bien-fondé d'un différend entre un employé et son employeur. Cette interprétation de la *Loi* peut sembler injuste à l'appelant, mais les tribunaux l'ont adoptée à maintes reprises et je suis tenue de la suivre.³⁰ Je ne peux donc examiner qu'une chose : si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*. Je déciderai si l'appelant a délibérément enfreint la politique de son employeur et s'il savait que la violation pouvait entraîner son congédiement.

– Les arguments de la Commission

[56] La Commission affirme que la conduite de l'appelant était délibérée. Il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19. L'employeur a confirmé à la Commission que plusieurs avis ont été délivrés à l'appelant, mais qu'il ne s'y est pas conformé³¹.

²⁷ Décision *Cecchetto c Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 au para 47.

²⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

³⁰ Voir les décisions *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134; *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222; *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102; *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348; *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36; et *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140.

³¹ Voir la page GD3-28.

[57] La Commission affirme qu'elle ne conteste pas le droit de l'appelant de choisir les substances que son organisme absorbe. Elle affirme que les tribunaux et le Tribunal ont confirmé que la Commission n'a pas à prouver que les politiques d'un employeur sont raisonnables ou justes³². La Commission affirme plutôt qu'elle doit décider si le choix de l'appelant de ne pas se faire vacciner a mené à son congédiement et si ce choix équivaut à une inconduite au sens de la *Loi*.

[58] La Commission reconnaît que l'employeur ne lui a pas fourni de renseignements détaillés sur les avertissements qu'il a donnés à l'appelant ou sur la correspondance échangée avec l'appelant avant son congédiement. Elle indique aussi que l'appelant a refusé de lui fournir des documents sur les propos de son employeur au sujet de l'obligation de se faire vacciner ou sur le résultat obtenu s'il ne respectait pas les conditions de la politique de vaccination. Il a également refusé de fournir sa lettre de licenciement à la Commission.

[59] La Commission a présenté des copies du décret de santé publique et de la politique sur les exigences en matière d'immunisation contre la COVID-19 de l'employeur³³. Elle affirme que les deux documents appuient le fait que des politiques de vaccination étaient en place et que l'appelant aurait été tenu de les respecter à titre d'employé d'un établissement de santé régional.

[60] Bien que l'appelant ait indiqué qu'il avait une exemption de vaccination au dossier depuis de nombreuses années, la Commission affirme qu'il n'existe aucune preuve qu'il a présenté une demande d'exemption de la politique de vaccination contre la COVID-19. Le décret provincial en matière de santé et la politique de son employeur l'exigent³⁴.

³² La Commission renvoie à la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, au para 31, comme exemple de confirmation par la Cour fédérale que le Tribunal n'a pas compétence pour décider si l'employeur a agi de façon équitable.

³³ Voir le décret provincial en matière de santé aux pages GD3-54 à GD3-87 et la politique sur les exigences en matière d'immunisation contre la COVID-19 de l'employeur aux pages GD3-88 à GD3-93.

³⁴ Voir la page GD3-79 au point H., pour le décret provincial en matière de santé, et les pages GD3-90 et GD3-92, à la section 4.1.3 pour la politique de l'employeur.

[61] La Commission affirme, en se fondant sur le fait que l'appelant était un travailleur de soutien dans un établissement de santé, qu'il est raisonnable de conclure qu'il a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19.

– **Arguments de l'appelant**

[62] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'a pas refusé volontairement le vaccin contre la COVID-19. Il dit avoir demandé des détails à son employeur sur l'innocuité du vaccin afin qu'il puisse prendre une décision éclairée au sujet de la vaccination. Il n'a jamais refusé le vaccin. Il affirme donc qu'il n'a pas commis de non-respect de la politique.

[63] La première personne confirmée comme témoin de l'appelant, M., qui a travaillé avec l'appelant à titre de superviseure pendant plus de 20 ans, a été embauchée le 9 août 2023. Elle a déclaré qu'elle avait assisté à deux réunions de licenciement avec l'appelant et l'employeur. En réponse à la question de l'appelant à savoir si son comportement était [traduction] « délibéré à quelque moment que ce soit », elle a déclaré que sa conduite n'était pas [traduction] « délibérée ».

[64] L'appelant ajoute qu'il a été en congé de maladie personnel du 3 octobre 2021 au 15 décembre 2021. Pendant cette période, il affirme qu'il n'a pas été en contact avec le travail. Il dit avoir appris la veille de son retour au travail qu'il n'était pas censé se présenter pour son quart de travail le 21 décembre 2021. Il affirme que sa situation ressemble à celle de l'appelant dans *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, une décision de la division générale du Tribunal³⁵.

[65] Dans l'affaire *TC*, l'appelant n'a été informé que verbalement de l'obligation de se faire vacciner et il n'a reçu aucune politique écrite. Il n'a reçu que deux jours de préavis pour se faire vacciner, et rien ne prouve qu'il était au courant des conséquences du non-respect de la politique. L'appel a été tranché en faveur de l'appelant.

³⁵ Voir la décision *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891, para 31 à 33.

[66] L'appelant affirme qu'il avait au dossier une exemption de vaccination que son employeur n'avait pas prise en compte. L'appelant dit qu'il n'a pas soumis l'exemption de vaccination à son employeur puisqu'elle figurait déjà au dossier et qu'il pouvait la consulter dans celui-ci. Il dit qu'il a rappelé à l'employeur qu'elle s'y trouvait.

[67] Il a envoyé sa note de médecin au Tribunal le 10 août 2023 à titre de preuve. La note du médecin n'est pas datée. Toutefois, l'appelant y a inscrit à la main qu'elle a été envoyée aux Ressources humaines le 1^{er} octobre 2007³⁶. Il était demandé dans la note que l'appelant soit dispensé de recevoir le vaccin antigrippal [traduction] « cette saison », car il a eu de graves réactions indésirables par le passé.

[68] Le deuxième témoin confirmé de l'appelant, R., a déclaré le 6 octobre 2023 que lorsqu'un patient a une réaction allergique à un vaccin, il est tout à fait raisonnable de supposer que le même patient aura une réaction indésirable à d'autres vaccins.

[69] L'appelant affirme que la Commission n'a fourni aucune preuve que son employeur lui a dit qu'il devait se faire vacciner ni ne lui a envoyé des préavis. Il pense que la Commission n'a pas prouvé l'inconduite.

[70] J'examinerai ci-après les arguments des parties relativement au critère juridique.

– **Mes conclusions**

[71] L'appelant soutient que la Commission n'a pas accompli son travail de prouver l'inconduite. Il ajoute que c'est la Commission, et non lui-même, qui devait fournir une preuve de son inconduite. Il dit qu'il ne voulait pas effectuer le travail pour elle.

[72] L'appelant affirme avec raison que la Commission a le fardeau de prouver l'inconduite. En outre, je reconnais le droit de l'appelant de ne pas aider la Commission à établir sa preuve. Son témoignage portait principalement sur ce qu'il considérait comme des faiblesses dans la thèse de la Commission. Il a fourni peu d'éléments de preuve à l'appui de sa propre thèse sur ce qui s'est passé. Je dois donc évaluer tous les éléments de preuve fournis, dont certains selon la prépondérance des probabilités.

³⁶ Voir la page GD9-3.

Ces éléments de preuve doivent être assez clairs et convaincants pour satisfaire au critère.

[73] Je ne dispose d'aucune preuve qui établit ou qui réfute si l'employeur de l'appelant lui a envoyé plusieurs avis au sujet de sa politique et des conséquences de ne pas la suivre, outre l'appel documenté de la Commission à leur intention. Au cours de l'appel, le représentant de l'employeur a expliqué que plusieurs avis avaient été envoyés à l'appelant et qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19, de sorte qu'il a été congédié³⁷.

[74] La Commission a présenté deux politiques à titre de preuve : le décret provincial en matière de santé daté du 18 novembre 2021 et la politique sur les exigences en matière d'immunisation contre la COVID-19 de l'employeur, qui est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2021.

[75] La preuve m'indique qu'un décret provincial en matière de santé s'appliquait à l'employeur de l'appelant. Il exigeait que tous les membres du personnel embauchés avant le 26 octobre 2021 soient vaccinés ou obtiennent une exemption pour travailler³⁸. Il est indiqué qu'un employeur ne peut pas permettre aux membres du personnel non vaccinés de travailler après le 25 octobre 2021, à moins qu'ils aient une exemption médicale et qu'ils se conforment aux modalités de l'exemption, ou qu'ils suivent les directives pour obtenir une deuxième dose du vaccin, comme il est exposé³⁹.

[76] Le relevé d'emploi de l'appelant indique qu'il a commencé à travailler pour son employeur le 16 novembre 2002, de sorte que le décret provincial en matière de santé s'appliquerait à lui⁴⁰.

[77] Il serait raisonnable qu'une autorité sanitaire, comme celle pour laquelle l'appelant travaillait, communique à son personnel le contenu des décrets provinciaux en matière de santé auxquels elle devait se conformer. Selon la prépondérance des

³⁷ Voir la page GD3-28.

³⁸ Voir la page GD3-69 à I(1).

³⁹ Voir la page GD3-70 à I(4).

⁴⁰ Voir la page GD3-23.

probabilités, je conclus qu'il est plus probable que le contraire que l'employeur de l'appelant l'ait informé du décret, de son obligation de se faire vacciner et des conséquences de ne pas le faire avant la date limite du 25 octobre 2021. C'est ce que l'employeur a dit à la Commission et je n'ai aucune raison d'en douter⁴¹.

[78] Lorsque j'estime que l'appelant s'est absenté du travail entre le 3 octobre 2021 et le 15 décembre 2021, je conclus tout de même qu'il est plus probable qu'improbable qu'il ait été informé du décret provincial en matière de santé. Il n'a pas nié avoir eu connaissance du décret dans son témoignage.

[79] Bien que le décret provincial en matière de santé fourni par la Commission soit daté du 18 novembre 2021, je constate que des décrets antérieurs datés des 20 et 31 août et des 9 et 27 septembre 2021 permettaient aux membres du personnel de demander des exemptions non médicales, mais que celles-ci ont été réexaminées et ne sont plus autorisées dans le décret du 18 novembre 2021⁴². Comme l'appelant n'était pas en congé de maladie lorsque les décrets précédents ont été rendus, je conclus, selon la prépondérance des probabilités, qu'il aurait été au courant de l'obligation de se faire vacciner et des conséquences de ne pas le faire.

[80] Je n'accepte pas comme preuve le témoignage du premier témoin confirmé de l'appelant, M., qui a répondu par la négative à la question de savoir « si son comportement a été délibéré à quelque moment que ce soit » à l'audience du 9 août 2023. Ni l'appelant ni son témoin n'ont fourni des détails sur le moment où ces deux rencontres ont eu lieu et sur la conduite dont on faisait mention. L'appelant a déclaré que les réunions étaient ses deux réunions de licenciement. L'appelant a par la suite déclaré à l'audience du 6 octobre 2021 que ces deux rencontres ont eu lieu après le 21 décembre 2021 et avant le 5 janvier 2022 et qu'elles portaient sur « l'injection ».

[81] Cependant, il ne s'agit pas d'une preuve qu'il n'a pas agi volontairement. Pour établir si la conduite est délibérée ou non, la preuve doit être assez détaillée pour permettre de savoir comment l'appelant s'est comporté et si ce comportement ou cette

⁴¹ Voir la page GD3-28.

⁴² Voir la page GD3-80.

conduite allait à l'encontre d'une condition essentielle de son emploi⁴³. En l'absence de détails suffisants pour comprendre la conduite et le contexte en discussion, je ne peux pas accepter le témoignage de ce témoin comme preuve que les actions ou l'inaction de l'appelant ne constituaient pas une inconduite parce qu'elles n'étaient pas délibérées.

[82] Je n'aborderai pas non plus le témoignage du deuxième témoin confirmé de l'appelant, R., selon lequel il n'existe pas de données sur l'innocuité à long terme du vaccin contre la COVID-19, ce qui rend difficile le consentement éclairé, pour les raisons que j'ai exposées précédemment aux paragraphes 47 à 55.

[83] Le décret provincial en matière de santé fournit des lignes directrices précises sur les exemptions de vaccination. Il indique que le médecin hygiéniste de la région géographique où travaille un membre du personnel doit recevoir une demande d'exemption de la part du membre du personnel, l'examiner et prendre une décision à cet égard⁴⁴.

[84] De son propre aveu, l'appelant n'a pas présenté officiellement de demande d'exemption de vaccin. Comme le décret provincial en matière de santé exigeait que les membres du personnel présentent ces demandes et qu'il ne l'a pas fait, je n'accepte pas la déclaration de l'appelant selon laquelle son exemption de vaccin n'a pas été prise en compte. Il aurait dû soumettre une demande d'exemption pour qu'elle puisse être examinée. Il n'y a pas de preuve qu'il a présenté une demande d'exemption.

[85] Le témoignage du deuxième témoin confirmé de l'appelant, R., selon lequel une allergie à un vaccin fait en sorte que l'appelant serait probablement allergique à d'autres vaccins n'est pas pertinent dans cette affaire parce que l'appelant n'a pas présenté d'exemption de vaccin contre la COVID-19.

[86] Je reconnais que l'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le droit d'élaborer et d'imposer des politiques sur les lieux de travail,

⁴³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c. Brissette*, A-1342-92.

⁴⁴ Voir la page GD3-79 au point H.

notamment pour des raisons de santé et de sécurité. Je reconnais également que l'appelant a le droit de choisir de se faire vacciner ou de refuser la vaccination. Toutefois, lorsque son employeur était tenu de respecter le décret provincial en matière de santé, qui ordonne aux personnes qui travaillaient dans un établissement de santé de se faire vacciner, cette exigence est devenue une obligation fondamentale envers son employeur. Comme l'appelant ne s'est pas conformé au décret en ne fournissant pas de preuve de vaccination ou en n'obtenant pas d'exemption, il en est résulté un manquement à ses obligations envers son employeur.

[87] Je reconnais que l'appelant a fait face à une décision difficile en raison de ses préoccupations concernant l'innocuité du vaccin contre la COVID-19. La preuve m'indique que l'appelant a décidé de ne pas se conformer au décret provincial en matière de santé. Il a commis une action délibérée en ne se faisant pas vacciner avant d'avoir l'information qu'il voulait au sujet du vaccin. J'estime que les gestes posés par l'appelant pour demeurer non vacciné étaient intentionnels, voulus et conscients. La preuve m'indique également que l'appelant savait qu'il pourrait perdre son emploi et ne pas être en mesure de s'acquitter de ses fonctions s'il ne se conformait pas au décret provincial en matière de santé. En ayant ces connaissances, il a choisi de ne pas se faire vacciner pour des raisons personnelles, ce qui a mené à son congédiement.

[88] Par conséquent, je conclus que la Commission a prouvé que l'appelant a été congédié en raison de son inconduite au sens de la *Loi* et de la jurisprudence susmentionnée.

Autres questions

– La jurisprudence présentée par l'appelant ne s'applique pas

[89] L'appelant renvoie à deux décisions de la division générale du Tribunal à l'appui de son argument⁴⁵. La première, *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, concernait une appelante qui ne s'était pas fait vacciner en raison de ses

⁴⁵ Voir la page GD-12. L'appelant a présenté les décisions *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891 et *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428 afin qu'elles soient prises en compte pour trancher son appel.

préoccupations au sujet de la vaccination. L'autre décision, *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, porte sur un appelant qui travaillait comme chauffeur-livreur et qui a été congédié pour ne pas s'être conformé à l'exigence de vaccination de son entreprise.

[90] La Commission a présenté des observations en réponse aux décisions transmises par l'appelant⁴⁶. Elle affirme que les circonstances de la décision *TC* diffèrent suffisamment de celles de l'appelant pour qu'elles ne soient pas pertinentes pour ses arguments. Contrairement à l'emploi de l'appelant, celui de *T. C.* n'était pas dans le domaine des soins de santé où il était régi par un décret provincial en matière de santé. Et *T. C.* n'a été informé que verbalement de l'obligation de se faire vacciner, et n'a reçu que deux jours de préavis pour se faire vacciner.

[91] Dans cette affaire, la Commission affirme que l'appelant a été informé par écrit de son obligation de se faire vacciner en vertu du décret provincial en matière de santé daté du 18 novembre 2021 et de la politique sur les exigences en matière d'immunisation contre la COVID-19 de son employeur en date du 1^{er} décembre 2021. La Commission affirme que l'appelant a été informé qu'il devait être vacciné plusieurs semaines avant son dernier jour de travail.

[92] La Commission note que la division d'appel a, depuis, infirmé la décision *AL*.⁴⁷ Elle a conclu que la décision de la division générale comportait des erreurs d'interprétation de l'inconduite au sens de la *Loi* et que la division générale avait outrepassé ses pouvoirs en décidant du bien-fondé d'un grief entre un employeur et un employé.

[93] Je conviens que les faits de l'affaire *TC* diffèrent de ceux de l'appelant sur le plan juridique. Par conséquent, je ne suivrai pas cette décision du Tribunal dans l'appel de l'appelant.

⁴⁶ Voir le document GD13.

⁴⁷ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

[94] La décision *AL* n'est plus valide et j'estime que les arguments de la division d'appel du Tribunal dans *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*⁴⁸ sont plus convaincants et correspondent davantage à la jurisprudence que je dois suivre. Pour cette raison, je ne suivrai pas non plus la décision *AL* dans l'appel de l'appelant.

[95] L'appelant affirme que je devrais également appliquer la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Astolfi* à sa situation⁴⁹. Il dit que la conduite de son employeur avant son congédiement équivalait à de l'extorsion. Selon l'appelant, il est mentionné dans la décision *Astolfi* que le Tribunal peut examiner la conduite d'un employeur lorsqu'il décide si la conduite de l'employé qui enfreint les règles ou la politique était intentionnelle⁵⁰. Plus particulièrement, l'appelant affirme que le Tribunal devrait décider si la conduite de son employeur a mené à son inconduite alléguée.

[96] J'ai examiné la décision *Astolfi* et je conclus que son applicabilité est limitée dans le cas de l'appelant. Dans l'affaire *Astolfi*, le prestataire estimait que le président et chef de la direction de son entreprise l'avait harcelé lors d'une rencontre. Après la rencontre, M. Astolfi a dit à son employeur qu'il travaillerait de la maison jusqu'à ce que la situation fasse l'objet d'une enquête et soit réglée. Son employeur lui a ordonné de se présenter physiquement au bureau ou de faire face à des mesures disciplinaires. Lorsqu'il a continué de travailler de la maison, l'employeur a déclaré que son absence était une [traduction] « inconduite » et l'a congédié.

[97] Les faits dans l'affaire *Astolfi* diffèrent des faits dans le cas de l'appelant. Dans cette affaire, l'appelant n'a pas été pointé du doigt et harcelé par son employeur. Ce n'est pas ce qui a mené au congédiement de l'appelant. La mise en œuvre du décret provincial en matière de santé s'appliquait à tout le personnel travaillant dans le secteur des soins de santé dans la province, y compris l'appelant. Rien ne laisse croire, comme c'est le cas dans l'affaire *Astolfi*, que l'employeur de l'appelant a ciblé activement

⁴⁸ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

⁴⁹ Voir la décision *Astolfi c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 30.

⁵⁰ Voir la décision *Astolfi* au para 33.

l'appelant. À mon avis, la décision *Astolfi* ne s'applique pas dans le cas de l'appelant, de sorte que je ne la suivrai pas dans le présent appel.

[98] Je conclus que la jurisprudence et les décisions du Tribunal auxquelles l'appelant fait référence ne s'appliquent pas dans son cas pour les motifs que j'ai énoncés précédemment.

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

[99] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[100] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Rena Ramkay

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