



[TRADUCTION]

Citation : *DP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2010

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

Décision

Partie appelante : D. P.

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 (584734) datée du 27 avril 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Ambrosia Varaschin

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 20 septembre 2023

Personne présente à l'audience : Appellant

Date de la décision : Le 27 octobre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1553

Décision

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

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi de le faire) au moment où il l'a fait.

L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il disposait d'autres solutions raisonnables que son départ. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] L'appelant a été mis en congé sans solde à la suite de son refus de se faire vacciner, en violation de la politique de son employeur. Après une prolongation de 1,5 mois du congé initial de 3 mois, il a été congédié pour un motif valable et a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons du départ de l'appelant. Elle a décidé qu'il avait été congédié pour inconduite, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations.

[4] L'appelant affirme qu'il n'aurait pas pu être congédié pour inconduite parce qu'il a demandé son licenciement avant que son employeur ne le mette en congé sans solde. Il affirme que, parce qu'il n'était pas disposé à accepter le changement de politique de son employeur et qu'il a demandé de mettre fin à la relation d'emploi, la politique de vaccination ne s'applique pas à lui, de sorte qu'il n'aurait pas pu commettre d'inconduite.

[5] Je dois décider si l'appelant a été congédié (et si ce congédiement découlait d'une inconduite) ou s'il a quitté volontairement son emploi. Si je décide qu'il a démissionné, je dois décider si l'appelant a démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

Question que je dois examiner en premier

L'appelant a-t-il été congédié ou a-t-il démissionné?

[6] Selon la loi, il doit y avoir un lien direct entre une conclusion d'inconduite et le licenciement. Non seulement l'inconduite doit causer la perte d'emploi, mais elle doit en être la raison principale¹. Elle indique également que la raison réelle de la cessation de la relation d'emploi est l'élément important, et non la raison utilisée par l'employeur². La Cour m'oblige à faire ma propre évaluation objective des faits et à ne pas simplement adopter la conclusion de l'employeur au sujet de l'inconduite³.

[7] Il est parfois difficile de dire si une personne a été congédiée ou si elle a quitté volontairement son emploi. Le même article de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui prévoit que les prestataires sont exclus du bénéfice des prestations pour avoir été congédiés en raison d'une inconduite prévoit également qu'ils peuvent l'être pour avoir quitté volontairement un emploi sans justification⁴. Les tribunaux ont donc dit que dans ces situations, je ne suis pas liée par la façon dont la Commission a décidé que la relation d'emploi avait pris fin. Je peux décider si l'appelant a été congédié ou a démissionné et si la situation satisfait au critère juridique d'exclusion⁵.

[8] L'appelant soutient que la Commission n'aurait pas dû décider qu'il a été congédié pour inconduite parce qu'il a effectivement demandé de mettre fin à son emploi le 5 mai 2022, soit bien plus de 4 mois avant que son employeur ne dise qu'il l'a licencié. Il affirme que sa demande a été ignorée et que son employeur a essentiellement [traduction] « traité par lots » son statut d'emploi comme le reste des

¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Cartier*, 2001 CAF 274, *Smith c Canada (Procureur général)*, A-875-96; *Canada (Procureur général) c Brissette*, A-1342-92; et *Canada (Procureur général) c Nolet*, A-517-91.

² Voir la décision *Davlut c Canada (Procureur général)*, A-241-82 [1983] C.S.C.R. 398.

³ Voir la décision *Meunier c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-130-96.

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

⁵ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Easson*, 1994 CAF 232; *Canada (Procureur général) c Eppel*, 1995 CAF 191; *Smith c Canada (Procureur général)*, 1997 CAF 529; *McDonald c Canada (Procureur général)* CAF A-297-97; et *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

employés refusant d'être vaccinés, malgré sa demande unique de rompre la relation d'emploi⁶.

[9] L'appelant affirme que la politique de vaccination de son employeur (HR25) n'était pas claire. Il ne savait pas si les vaccins étaient considérés comme une nouvelle exigence d'emploi ou si le licenciement pour refus de vaccination serait « motivé ». Il affirme qu'il a demandé des précisions à son gestionnaire, mais qu'il ne les a pas obtenues. Il a donc décidé de considérer la vaccination contre la COVID-19 comme une nouvelle exigence d'emploi. Il affirme que lors d'une réunion Skype tenue le 5 mai 2022, il a informé son gestionnaire qu'il respectait le droit de l'employeur de mettre en œuvre les politiques dont il avait besoin en milieu de travail, mais que ce changement dans les exigences du poste n'était pas quelque chose qu'il pouvait accepter. Il a demandé à son employeur de le congédier.

[Traduction]

J'ai décidé que, comme je n'acceptais pas le document HR25, il serait injuste que j'accepte le congé sans solde du document HR25 (l'employeur était prêt à verser des prestations de santé pour les 3 mois du congé) et que je devrais demander à l'employeur de me laisser partir.

Je considérais cette situation comme étant semblable à la situation visée par l'ARTICLE 23 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES de ma convention collective [5] qui énonçait (en ce qui concerne les changements technologiques) : [Traduction] « Lorsque l'employé ne peut satisfaire aux exigences du poste à la fin de la période de formation et de familiarisation, il se verra offrir de se prévaloir des dispositions sur les options de poste vacant, la retraite anticipée ou l'indemnité de départ prévues à l'article 13 – Mise à pied et rappel. »

J'ai informé l'employeur que, comme je n'acceptais pas le document HR25, je m'attendais à ce que mon emploi prenne fin (j'ai utilisé l'analogie avec l'article 23 de la convention collective) et que je n'avais absolument pas besoin du congé sans solde de 3 mois prévu au document HR25 pour me faire vacciner⁷.

[10] À titre de preuve de cette conversation, l'appelant a fourni une chaîne de courriels datée du 6 mai 2022. Le premier courriel, de son gestionnaire, indique qu'il s'agit d'un suivi de leur discussion et que, comme il en a été [traduction] « discuté dans les prochaines étapes [il] a joint [une] lettre indiquant le début de la période de congé

⁶ Voir la page GD02-11.

⁷ Voir la page GD02-10.

sans solde de 3 mois ». Le deuxième courriel est la réponse de l'appelant le même jour. En voici la teneur :

[Traduction]

Comme je l'ai expliqué pendant notre appel téléphonique, je ne prendrai pas trois mois de congé sans solde. Je n'en ai pas besoin.

Veillez préparer une lettre distincte qui est une lettre de cessation d'emploi claire si vous souhaitez mettre fin à mon emploi au ministère responsable des enfants et des familles.

Si je ne reçois pas de nouvelle lettre, je considérerai la lettre que vous m'avez fournie comme une lettre de cessation d'emploi (en tenant compte du fait que je vous ai informé de mon refus du congé sans solde) à compter du 9 mai 2022.

Je m'attends à ce que toutes les indemnités de cessation d'emploi requises soient versées conformément à la loi.

Veillez fournir ces renseignements à PSA⁸.

[11] L'appelant soutient également que même si son employeur s'est généralement comporté comme s'il était exactement comme tous les autres employés qui ne se conformaient pas au document HR25, il a dû considérer son emploi comme terminé en mai parce que ses prestations ont été interrompues. Selon la politique de vaccination de l'employeur, tout le personnel mis en congé sans solde continuera de recevoir des prestations pendant trois mois⁹. Toutefois, les frais dentaires engagés par l'appelant le 15 juin 2022 ont été refusés parce que [traduction] « les frais engagés après la résiliation de l'assurance ne sont pas couverts »¹⁰. Il soutient qu'il s'agit d'une preuve qu'il n'a pas été congédié pour inconduite le 22 septembre 2022, mais que son emploi a pris fin lorsqu'il l'a demandé en mai.

[12] Je conclus que c'est l'appelant et non l'employeur qui a mis fin à la relation d'emploi. C'est donc dire qu'il a quitté volontairement son travail et qu'il n'a pas été congédié pour inconduite. Même si l'employeur n'a pas accepté sa demande de congédiement et que l'appelant n'a pas démissionné officiellement, c'est lui qui a pris l'initiative de rompre la relation d'emploi et il n'avait aucune intention de retourner au travail. Il a demandé clairement, tant de vive voix que par écrit, d'être congédié à

⁸ Voir la page GD02-282.

⁹ Voir la page GD02-285.

¹⁰ Voir la page GD09-42.

compter du 9 mai 2022, parce qu'il n'était pas disposé à accepter les nouvelles conditions d'emploi de son employeur. Il a également déclaré à plusieurs reprises au cours de l'audience qu'il souhaitait un [traduction] « licenciement gracieux ».

[13] L'appelant a donc quitté volontairement son emploi.

Question en litige

[14] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification?

Analyse

Qu'est-ce que la justification?

[15] Selon la loi, la partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification¹¹. Il ne suffit pas d'avoir une *bonne raison* de quitter un emploi pour prouver que la personne *était fondée à le faire*¹².

[16] En vertu de la loi, vous avez une « justification » ou vous « êtes fondé à » faire quelque chose si, compte tenu de toutes les circonstances, vous n'aviez pas d'autre choix raisonnable que de quitter votre emploi au moment où vous l'avez fait¹³.

L'appelant doit prouver qu'il avait une justification¹⁴. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. C'est donc dire qu'il doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas¹⁵.

[17] Je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsque l'appelant a démissionné pour décider s'il était fondé à le faire. La loi énonce certaines de ces

¹¹ L'article 30 de la *Loi* explique cette situation.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17.

¹³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Macleod*, 2010 CAF 301; *Canada (Procureur général) c Imran*, 2008 CAF 17; et *Astronomo c Canada (Procureur général)*, A-141-97.

¹⁴ Voir les décisions *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313; *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; *Canada (Procureur général) c Patel*, 2010 CAF 95.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Laughland*, 2003 CAF 129.

circonstances¹⁶. Une fois que j'ai décidé des circonstances qui s'appliquent à l'appelant, celui-ci doit démontrer que son départ constituait la seule solution raisonnable à ce moment-là¹⁷.

Les circonstances qui existaient lorsque l'appelant a démissionné

[18] L'appelant affirme que l'article 29(c)(xiii), soit la pression induite de la part d'un employeur sur le prestataire pour qu'il quitte son emploi, s'applique à son cas. Il soutient qu'en obligeant le personnel qui a refusé de se faire vacciner contre la COVID-19 à prendre un congé sans solde de trois mois, suivi d'un mois et demi supplémentaire de congé sans solde et sans prestations, son employeur tentait d'utiliser les difficultés financières pour forcer la conformité ou forcer les membres du personnel à démissionner afin qu'ils n'aient pas droit à une indemnité de départ.

[19] L'appelant soutient que sa convention collective comporte des dispositions sur les suspensions et les congés. Il affirme que le congé sans solde est un privilège et non une punition et qu'il ne peut pas être utilisé en remplacement d'une suspension. Il affirme que son employeur n'a pas respecté les règles de suspension et qu'en fin de compte, son employeur tentait de forcer les membres du personnel à démissionner s'ils ne voulaient pas se faire vacciner. Il soutient qu'il a été victime d'un congédiement déguisé et qu'il a droit à une indemnité de départ. Il affirme qu'il a déposé deux griefs actifs par l'entremise de son syndicat qui sont en attente d'arbitrage.

[20] L'appelant affirme qu'il croyait qu'en demandant un [traduction] « licenciement gracieux », il aurait le droit de se prévaloir des [traduction] « dispositions relatives à la retraite anticipée ou à l'indemnité de départ prévues à l'article 13, Mise à pied et rappel » de sa convention collective. À son avis, la politique de vaccination n'était pas différente de la disposition sur les « changements technologiques », qui prévoit le cas d'un membre du personnel qui n'est pas en mesure de satisfaire aux nouvelles exigences d'emploi après une période de familiarisation. Il n'a pas été en mesure de

¹⁶ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

¹⁷ Voir l'article 29(c) de la *Loi*.

respecter une nouvelle disposition relative à l'emploi en raison d'un changement technologique (un nouveau vaccin)¹⁸.

[21] Je ne peux pas décider si son employeur a enfreint les modalités de la convention collective de l'appelant ou s'il a droit à une indemnité de départ. Ma compétence relève uniquement des limites de la *Loi*, de ses lois connexes et de la jurisprudence. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant¹⁹. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si l'appelant n'avait pas d'autre option raisonnable que de démissionner, compte tenu de toutes les circonstances.

[22] Je n'accepte pas l'argument de l'appelant selon lequel il était contraint de démissionner. Il a témoigné qu'il respecte le droit de son employeur d'instaurer de nouvelles politiques en milieu de travail pour répondre à ses besoins. Il a dit croire que la nouvelle politique HR25 ne s'appliquait pas à lui parce qu'il avait refusé d'accepter cette nouvelle condition d'emploi, de sorte qu'il devrait être exempté de cette condition ou être congédié. Il a ajouté que s'il avait eu accès au règlement sur les vaccins du gouvernement provincial avant sa conversation avec son gestionnaire en mai, il aurait su que le licenciement indiqué dans le document HR25 nécessitait une « justification » et que la situation ne lui poserait aucun autre problème.

[23] Par conséquent, de l'aveu et d'après les arguments de l'appelant, il n'a pas été contraint de quitter son emploi parce qu'il reconnaît le droit de son employeur de créer des politiques en milieu de travail. Selon lui, s'il refusait de les accepter, il devrait être congédié. Demander d'être congédié au lieu de se conformer à une nouvelle politique n'est pas la même chose que de subir des pressions pour démissionner. La seule raison pour laquelle l'appelant invoque un congédiement déguisé est qu'on ne lui a pas dit si le licenciement après le congé sans solde était [traduction] « motivé » ou non au moment où il a demandé à être congédié.

¹⁸ Voir la page GD02-10.

¹⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[24] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant soupçonne au moins que le licenciement en vertu du document HR25 serait [traduction] « motivé », étant donné qu'il croyait que le congé sans solde était punitif et qu'il demandait un [traduction] « licenciement gracieux » avant d'être mis en congé sans solde automatique afin de recevoir une indemnité de départ. Il soutient que la réglementation du gouvernement provincial n'était pas facilement accessible. Il a présenté des recherches Google limitées à des dates antérieures au 31 mai 2022 pour prouver qu'elle n'était pas disponible. Toutefois, sa deuxième recherche indique que la politique est le premier résultat, suivi de résultats expliquant la politique et de deux résumés de cas dans lesquels les arbitres ont tranché des griefs s'y rapportant²⁰.

[25] De plus, je prends note officiellement que le mandat du gouvernement provincial prévoyant que tout le personnel soit entièrement vacciné en novembre 2021 a été largement médiatisé et discuté dans tous les médias et forums de nouvelles²¹. Il est donc peu probable que l'appelant n'ait pas été en mesure de connaître les détails les plus précis concernant la politique ou la réglementation du gouvernement provincial. Comme l'appelant n'était pas tenu de se conformer au document HR25 pendant qu'il était en congé d'invalidité (jusqu'en mai 2022) et que la politique a été instaurée en novembre 2021, il a eu beaucoup plus de temps que ses collègues pour examiner l'impact qu'a eu le document HR25 sur lui. Il aurait pu communiquer avec son service des ressources humaines et son gestionnaire pour obtenir des renseignements et des options avant sa réunion du 5 mai 2022, et il aurait pu planifier d'occuper un autre emploi s'il savait qu'il n'était pas disposé à se faire vacciner. Il a eu beaucoup de temps pour se préparer à une période connue de trois mois sans salaire, ce qui élimine complètement la notion d'« incitation indue à se conformer ou à démissionner ».

[26] L'appelant soutient à titre de justification supplémentaire que son employeur a enfreint le contrat de travail. Il a présenté une décision du Tribunal de la sécurité sociale ayant accueilli un appel semblable en matière d'inconduite parce que le membre a

²⁰ Voir la page GD09-40.

²¹ Les tribunaux ont le droit de prendre connaissance des faits si notoires qu'ils n'exigent pas de preuve. L'appelant a également fourni des éléments de preuve à cet égard dans ses résultats de recherche sur Google dans les pages GD09-38 à GD09-42.

conclu qu'un employeur ne peut modifier unilatéralement les conditions d'emploi lorsqu'il existe un contrat de travail²². Cette décision a été portée en appel. Je ne suis pas d'accord avec la décision du membre parce que je crois qu'il a outrepassé sa compétence. Les tribunaux ont été clairs : le Tribunal comment une erreur de droit s'il décide si les politiques de l'employeur sont justes, si un contrat de travail a été violé ou si le congédiement est justifié. Le Tribunal doit seulement décider si la partie prestataire a commis une inconduite en vertu de la *Loi* sans tenir compte de la conduite de l'employeur. La division d'appel est d'accord avec mon opinion. Quoi qu'il en soit, une rupture de contrat ne crée pas, à première vue, une situation dans laquelle la seule option raisonnable est de quitter son emploi.

[27] L'appelant a brièvement fait valoir que la politique de son employeur n'était ni légale ni raisonnable. Il a soutenu qu'il a été statué, dans des affaires de la Cour supérieure de l'Ontario, que les parents séparés qui ne s'entendent pas au sujet de la vaccination de leurs enfants ne peuvent pas forcer ceux-ci à se faire vacciner contre la COVID-19 parce que l'innocuité et l'efficacité du vaccin n'étaient pas garanties. Encore une fois, je n'ai pas compétence pour décider si la politique de son employeur était légale ou raisonnable. Toutefois, la vaccination des enfants est une question complètement distincte de la vaccination des adultes. C'est pourquoi il existait un processus distinct d'approbation des vaccins contre la COVID-19 après leur approbation conditionnelle pour les adultes. Les droits parentaux sur les mineurs n'ont rien à voir avec les obligations professionnelles des adultes.

[28] Je note également que la Cour suprême de la Colombie-Britannique a statué que le fait d'être mis en congé sans solde pour refus de se faire vacciner ne constitue pas un congédiement déguisé²³. Dans cette affaire, la Cour souligne que le contrat de travail stipule expressément que l'employé s'engage à respecter toutes les politiques de l'entreprise, compte tenu des modifications successives. Il existe une clause semblable dans la convention collective de l'appelant : [traduction] « Le Syndicat reconnaît que la

²² Voir les décisions *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428 et *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

²³ Voir la décision *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 CSCB 1675 (en anglais seulement).

gestion et la direction du personnel de l'unité de négociation sont conservées par l'Employeur, sauf indication contraire de la présente convention »²⁴. La convention ne comprend aucune disposition au sujet de la vaccination ou des mesures de santé publique.

[29] Par conséquent, l'appelant n'a pas été congédié de façon déguisée ou n'a pas fait l'objet d'une incitation induite à quitter son emploi.

L'appelant avait d'autres solutions raisonnables

[30] Je dois maintenant décider si l'appelant n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[31] L'appelant n'a soulevé aucun argument direct sur la raison pour laquelle il a refusé d'être vacciné. Il a plutôt dit qu'il possédait de l'expérience de travail en recherche médicale et qu'il croyait que les vaccins n'étaient pas testés correctement. Il a aussi mentionné qu'il avait un problème cardiaque qui a nécessité une intervention chirurgicale en 2017 et qui requiert la prise de médicament continue. Il a déclaré que son médecin lui avait dit que son état n'était pas quelque chose pour lequel elle lui accorderait une exemption médicale, qu'elle n'en rédigerait une que pour une allergie au vaccin.

[32] L'appelant aurait pu signaler ses problèmes médicaux à son employeur pour voir s'il pouvait appliquer une mesure d'adaptation ou une certaine souplesse dans sa situation. Cependant, il ne l'a pas fait.

[33] L'appelant affirme qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de demander un [traduction] « licenciement gracieux » parce qu'il n'allait pas se faire vacciner et qu'un congé sans solde ne modifierait en rien la situation. Il affirme qu'il n'a pas cherché du travail pendant son congé sans solde parce que ses deux griefs étaient en attente et qu'il ne pensait pas que le processus serait aussi long.

²⁴ Voir la page GD02-48.

[34] Je conclus que l'appelant a eu amplement le temps d'examiner toutes ses options et la politique de vaccination pendant son congé de maladie et son congé sans solde et qu'il a donc eu amplement le temps de chercher un autre emploi avant de demander son licenciement en mai 2022.

[35] Compte tenu des circonstances qui existaient lorsque l'appelant a démissionné, ce dernier avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, pour les motifs susmentionnés.

[36] C'est dire que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

Conclusion

[37] Je conclus que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations.

[38] L'appelant a fait le choix personnel de quitter son emploi et il avait plusieurs solutions raisonnables autres que de démissionner lorsqu'il l'a fait. Bien qu'il ait pu avoir de bonnes raisons personnelles, ce n'est pas la même chose que la justification en vertu de la loi²⁵. En outre, la loi exige généralement que la partie prestataire trouve un autre emploi avant de quitter son emploi²⁶.

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

Ambrosia Varaschin

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

²⁵ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; et *Tanguay c Canada (Commission de l'assurance-chômage)*, A-1458-84.

²⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Hernandez*, 2007 CAF 320; *Canada (Procureur général) c Campeau*, 2006 CAF 376; et *Canada (Procureur général) c Murugaiah*, 2008 CAF 10.