



[TRADUCTION]

Citation : *KD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 169

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

Décision

Partie appelante :

K. D.

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (416780) datée du 25 février 2021 (émise par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Katherine Wallocha

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 7 avril 2021

Personnes présentes à l'audience :

K. D., appelante

Date de la décision :

Le 9 avril 2021

Numéro de dossier :

GE-21-421

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire a perdu son emploi à cause de son inconduite. Elle est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] La prestataire travaillait en tant qu'assistante en soins continus dans un établissement de soins de longue durée. Elle a déclaré qu'elle avait été congédiée en raison d'une infraction à la sécurité parce qu'elle avait été faussement accusée de s'être présentée au travail avec des symptômes de la COVID-19. Elle a dit qu'elle avait des allergies et savait qu'elle n'était pas atteinte de la COVID-19. Elle a fait un test de dépistage qui s'est avéré négatif. Puisque la Commission n'a pas réussi à parler à l'employeur, elle a accordé des prestations d'AE à la prestataire.

[3] L'employeur a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a déclaré que la prestataire avait été congédiée pour avoir enfreint l'ordre de santé publique, plus précisément parce qu'elle s'était présentée au travail en sachant qu'elle était malade et après avoir été en contact étroit avec une personne malade.

[4] Après une enquête plus approfondie, la Commission a modifié sa décision et a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle a été exclue du bénéfice des prestations d'AE.

[5] La prestataire a fait appel de la décision de la Commission. Elle a dit que son processus de grief avec son syndicat était toujours en cours et qu'elle croyait qu'elle était toujours admissible à des prestations d'AE.

CE QUE JE DOIS DÉCIDER

[6] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

MOTIFS DE MA DÉCISION

[7] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je vais d'abord établir la raison pour laquelle elle a perdu son emploi. Je déciderai ensuite si le motif du congédiement de la prestataire constitue une inconduite selon la loi.

Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?

[8] La prestataire a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté les politiques de l'employeur relatives à la COVID-19 et les ordonnances provinciales de la santé publique en se présentant au travail avec des symptômes de la COVID-19 et en n'informant pas son employeur comme il se doit.

[9] La prestataire a déclaré dans sa demande de prestations d'AE datée du 14 janvier 2021 qu'elle a été congédiée parce que son employeur l'a accusée d'avoir commis une infraction à la sécurité en ne respectant pas l'ordre de santé publique, y compris pour ne pas avoir respecté le test d'aptitude au travail.

[10] L'employeur a fourni la lettre de congédiement datée du 10 janvier 2021. Dans cette lettre, il est indiqué que selon les résultats de leur enquête terminée le 7 janvier 2021, la prestataire a ignoré les consignes de santé publique en se présentant au travail les 19, 21, 22 et 25 décembre 2020, y compris en ce qui concerne le test d'aptitude au travail et l'auto-isolement obligatoire alors qu'elle présentait des symptômes de la COVID-19.

[11] L'employeur a fourni la mise à jour de l'autorité sanitaire provinciale sur les marches à suivre, datée du 21 avril 2020. Cette mise à jour précisait ce qui suit :

- Le 14 avril 2020, l'autorité sanitaire a annoncé de nouvelles exigences en matière de dépistage et de port du masque pour tous les fournisseurs de soins de santé;
- L'ordonnance de santé publique inclut désormais les foyers de soins personnels et formalise les exigences existantes pour les établissements de soins de longue

durée et les foyers de soins affiliés, y compris le dépistage sanitaire et le port du masque pendant les quarts de travail;

- Une travailleuse ou un travailleur de la santé doit utiliser l'outil de dépistage pour déterminer son aptitude à travailler et doit signer un registre indiquant qu'elle ou il est apte à travailler;
- Le questionnaire de dépistage demande s'il y a apparition ou aggravation de symptômes respiratoires tels qu'une toux, de l'essoufflement ou une difficulté à respirer, un écoulement nasal ou des éternuements, une congestion nasale, une voix rauque, un mal de gorge ou de la difficulté à avaler;
- Le questionnaire de dépistage demande également à la travailleuse ou au travailleur si elle ou il présente de nouveaux symptômes atypiques, notamment des frissons, des douleurs musculaires, des nausées ou des vomissements, des diarrhées, une perte de l'appétit, des malaises, une fatigue ou un affaiblissement, une perte de l'odorat, une perte du goût ou des maux de tête;
- Si la travailleuse ou le travailleur répond « oui » aux questions de dépistage exigeant l'auto-isolement ou si sa température est supérieure à 38 degrés Celsius, elle ou il n'est pas autorisé à travailler.

[12] L'employeur a fourni les notes de son enquête le 7 janvier 2020. La prestataire a admis avoir rempli la liste d'évaluation de l'aptitude à travailler. La Santé publique a informé l'employeur que la prestataire leur avait signalé qu'elle présentait des symptômes [traduction] « pseudo grippaux », notamment une congestion nasale et une perte du goût et de l'odorat, qui étaient apparus le 22 ou le 23 décembre 2020. La prestataire a dit à l'employeur qu'elle avait eu une congestion nasale pendant la période mentionnée et que son enfant avait eu des symptômes semblables à ceux de la grippe. Elle a dit à l'employeur qu'elle comprenait que les restrictions liées à la COVID-19 incluaient le fait de ne pas se présenter au travail lorsqu'elle se sentait malade et de remplir quotidiennement la liste d'évaluation de l'aptitude à travailler.

[13] La prestataire, l'employeur et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi. J'estime que la prestataire a perdu son

emploi parce qu'elle a enfreint la politique de l'employeur et les ordres de l'autorité de santé publique concernant les symptômes de la COVID-19.

Le motif du congédiement de la prestataire constitue-t-il une inconduite au sens de la loi?

[14] Oui, le motif du congédiement de la prestataire est considéré comme une inconduite au sens de la loi¹.

[15] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Autrement dit, la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². Par inconduite, on entend aussi les actes qui sont insoucians au point où ils peuvent presque être qualifiés de délibérés³. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait une intention injustifiée pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[16] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pourrait nuire à l'exécution de ses obligations envers son employeur et, par conséquent, que son congédiement serait une possibilité réelle⁵.

[17] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable⁶ que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁷.

[18] La Commission dit qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire savait qu'elle était tenue de remplir une liste d'évaluation de l' [traduction] « aptitude à travailler » pour vérifier si elle présentait des symptômes de la COVID-19 avant de commencer chaque quart de travail. Elle a également été pleinement informée des politiques et procédures relatives à la COVID-19 sur son lieu de travail et en était consciente. Si elle

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les parties prestataires ne peuvent pas recevoir de prestations si elles perdent leur emploi en raison d'une inconduite.

² Cela est expliqué dans l'arrêt de la Cour d'appel fédérale (CAF) intitulé *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Cela est expliqué dans l'arrêt de la CAF intitulé *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁴ Cela est expliqué dans l'arrêt de la CAF intitulé *Le procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁵ Cela est expliqué dans l'arrêt de la CAF intitulé *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ La Commission doit établir cette preuve selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable qu'improbable.

⁷ Cela est défini dans l'arrêt de la CAF intitulé *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

présentait des symptômes ou si elle avait été en contact étroit avec une personne présentant des symptômes, elle devait en informer son employeur et n'était pas autorisée à travailler. La prestataire a omis de divulguer qu'elle et un membre de sa famille immédiate présentaient des symptômes.

[19] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle a des allergies toute l'année. Elle a donc de la congestion nasale et une perte de l'odorat et du goût. Elle savait que ce n'était pas la COVID-19 parce qu'elle connaît son corps. Elle a dit qu'elle a fait deux tests de dépistage de la COVID-19 et que les deux étaient négatifs. Elle a ajouté que son fils, qui a également des allergies et qui présentait également des symptômes, a également fait un test de dépistage de la COVID-19 qui s'est révélé négatif.

[20] L'employeur a fourni un exemple de liste d'évaluation de l'aptitude à travailler. Cette liste d'évaluation mentionne des symptômes tels que la congestion nasale et la perte de l'odorat et du goût. J'ai demandé à la prestataire si elle avait répondu « non » à ces questions de la liste d'évaluation. Elle a admis qu'elle avait pris de mauvaises décisions en répondant négativement à ces questions, mais elle ne pense pas qu'elle devrait être congédiée pour cette raison.

[21] Je comprends que la prestataire estime qu'elle n'aurait pas dû être congédiée parce qu'elle éprouve des symptômes causés par des allergies. Elle a insisté sur le fait qu'elle prend la pandémie au sérieux et suit tous les protocoles mis en place en raison de la COVID-19. Cependant, les symptômes qu'elle a admis avoir ressentis figuraient explicitement sur la liste d'évaluation, et elle n'a pas divulgué ses symptômes à son employeur. Elle a également omis de révéler qu'elle avait été en contact étroit avec une personne présentant des symptômes de la COVID-19.

[22] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite, car la prestataire admet avoir pris de mauvaises décisions en ne divulguant pas ses symptômes ou son contact étroit avec une personne présentant des symptômes. Je reconnais que les résultats du test de dépistage de la COVID-19 de la prestataire se sont avérés négatifs, mais elle a eu connaissance de cela seulement après avoir

travaillé plusieurs quarts de travail tout en présentant des symptômes. La prestataire devait savoir qu'en ignorant les politiques de l'employeur et de l'autorité de santé publique, son congédiement était une possibilité réelle.

[23] La prestataire a fait valoir que l'infirmière de santé publique avait communiqué ses renseignements médicaux à son employeur, ce qui constituait une violation de la confidentialité. De plus, on l'a accusée de ne pas avoir respecté l'auto-isolément obligatoire, ce qui n'a pas été prouvé, selon elle. Cela ne change cependant rien au fait que la prestataire a admis avoir faussement rempli la liste de dépistage et n'a pas informé son employeur qu'elle avait des symptômes ou qu'elle avait été en contact étroit avec quelqu'un qui avait des symptômes. Il s'agissait d'une violation délibérée des politiques de l'employeur et des ordres de l'autorité de santé publique. Cela est considéré comme une inconduite.

CONCLUSION

[24] L'appel est rejeté. Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE.

K. Wallocha

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