



[TRADUCTION]

Citation : *OA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 357

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

Décision

Partie appelante : O. A.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (445214) rendue le 4 janvier 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Sylvie Charron

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 mars 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 7 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-421

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite. Par conséquent, elle n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelante a été suspendue de son emploi. Son employeur a dit qu'elle a été mise à pied parce qu'elle refusait de se faire vacciner comme l'exigeait la politique de vaccination de l'employeur.

[4] L'appelante ne conteste pas que c'est ce qui s'est produit. Elle affirme cependant qu'elle a été forcée de partir en congé, que son départ n'était pas volontaire et qu'il n'y a pas eu d'inconduite.

[5] Au début, l'employeur avait indiqué que l'appelante avait été congédiée. La Commission a décidé que l'appelante était exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle avait été congédiée en raison d'une inconduite.

[6] Par la suite, l'employeur a modifié le relevé d'emploi pour indiquer que l'appelante était en congé. La Commission a communiqué avec l'employeur, qui a confirmé que l'appelante pourrait reprendre son emploi si elle était vaccinée dans les 35 semaines suivant le 1^{er} octobre 2021².

[7] Au début, la Commission a décidé que l'appelante avait été congédiée en raison d'une inconduite. Elle a ensuite modifié sa décision initiale. Elle a déclaré l'appelante inadmissible au bénéfice des prestations pour avoir quitté volontairement son emploi

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il y a exclusion du bénéfice des prestations quand les prestataires perdent leur emploi en raison de leur inconduite. L'article 30(1) de la *Loi* précise qu'une personne qui quitte volontairement son emploi sans justification n'a pas droit aux prestations au titre de l'article 31 de la *Loi*. L'article 31 mentionne aussi ce qui se passe lorsqu'une personne est suspendue en raison d'une inconduite.

² Voir les pages GD3-33 à GD3-37 du dossier d'appel.

sans justification³. À l'étape de la révision, la décision est devenue une suspension pour inconduite, mais cela n'a rien changé à l'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi⁴.

Question que je dois examiner en premier

J'accepte les documents envoyés après l'audience

[8] À l'audience, nous avons convenu que l'appelante enverrait des notes qu'elle avait préparées. Nous les avons reçues dans le délai fixé. Le document porte le numéro GD7. Cet élément de preuve fait partie du dossier et je l'ai pris en compte dans la présente décision.

Question en litige

[9] L'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

[10] Pour répondre à cette question, je dois décider de deux choses. Je dois d'abord déterminer la raison pour laquelle l'appelante a dû quitter son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Analyse

Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[11] Je conclus que l'appelante a été mise à pied parce qu'elle a refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de son employeur. L'appelante convient qu'elle a été suspendue de son emploi et mise à pied temporairement pour cette raison.

[12] L'employeur a dit à la Commission que l'appelante a été placée en congé temporaire non payé pour 35 semaines à compter du 1^{er} octobre 2021 en raison du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur et de l'absence d'une

³ Voir les pages GD3-40 à GD3-43.

⁴ Voir la page GD4-4.

exemption d'ordre médical ou religieux. L'appelante peut reprendre son emploi si elle est pleinement vaccinée. Sinon, elle sera congédiée après 35 semaines.

[13] La politique déposée par l'employeur ajoute que le dépistage ou les tests ne peuvent pas servir de solution de rechange à la vaccination du personnel, à moins d'avoir une exemption approuvée⁵.

[14] L'employeur a aussi expliqué que l'appelante avait participé à de multiples conversations et qu'elle était au courant des conséquences du refus de se conformer à la politique.

[15] Dans son témoignage, l'appelante confirme qu'elle ne voulait pas se faire vacciner. Avant la mise en place de la politique, elle a suivi tous les protocoles imposés par l'employeur, comme le port d'un équipement de protection individuelle, les tests et le lavage des mains. Elle fait remarquer qu'elle n'a jamais refusé de se soumettre à des tests, et qu'en fait, elle faisait des tests de dépistage rapide par elle-même, contrairement à ce que la Commission a indiqué⁶.

[16] Je conclus que l'appelante a été suspendue de son emploi et mise en congé par l'employeur pour avoir refusé de se conformer à la politique de vaccination. L'appelante ne conteste pas que c'est ce qui s'est produit.

Selon la loi, la raison pour laquelle la prestataire a été congédiée est-elle une inconduite?

[17] Aux termes de la loi, le motif du congédiement de l'appelante est une inconduite.

[18] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. En d'autres termes, la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle⁷. Cela comprend aussi une conduite qui est si insouciante qu'elle est

⁵ Voir les pages GD3-26 à GD3-32.

⁶ Voir les pages GD3-16 à GD3-18 et GD4-1.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

presque délibérée⁸. Il n'est cependant pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal⁹).

[19] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit mise à pied pour cette raison¹⁰.

[20] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹¹.

[21] Selon la Commission, il y a eu inconduite parce que l'appelante savait que le refus de se faire vacciner entraînerait une suspension et un possible congédiement. Ainsi, la conduite de l'appelante était intentionnelle ou délibérée. Il existe un lien direct de cause à effet entre le comportement (refus de se faire vacciner) et la suspension.

[22] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle n'a pas choisi de prendre un congé non payé. Il lui a été imposé par son employeur.

[23] Je juge que, même s'il est vrai que l'appelante n'a pas choisi de partir en congé, le refus de se faire vacciner était volontaire. L'appelante a déclaré qu'elle ne voulait pas avoir le vaccin dans les veines. Elle convient également qu'elle savait que la suspension et le congédiement éventuel étaient des conséquences possibles du refus de se faire vacciner. C'est à cet égard que le congé est volontaire : si l'on connaît le résultat de certains gestes et qu'on les pose de façon intentionnelle, on en accepte volontairement le résultat.

[24] Je conclus que la Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite. L'appelante avait été informée de la politique de vaccination de

⁸ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

l'employeur et elle a eu assez de temps pour s'y conformer. Elle a volontairement refusé de le faire. Il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] Je suis sensible à la situation de l'appelante, qui doit maintenant puiser dans ses épargnes de retraite pour vivre, mais je dois appliquer la loi et suivre la jurisprudence telles qu'elles sont écrites.

[26] Compte tenu de mes conclusions ci-dessus, je juge que l'appelante a été suspendue en raison d'une inconduite.

Conclusion

[27] Par conséquent, je conclus que l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[28] L'appel est donc rejeté.

Sylvie Charron

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