



[TRADUCTION]

Citation : *RN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 731

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

Décision

Partie appelante : R. N.

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 (458508) datée du 9 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa

Date de la décision : Le 2 juin 2022

Numéro de dossier : GE-22-1268

Introduction

[1] L'appelante était infirmière dans un centre de soins public. Son employeur a adopté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 applicable à tout le personnel, comme la direction générale l'imposait. L'appelante ne voulait pas être vaccinée. Son employeur l'a donc mise en congé sans solde. Lorsque l'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, l'intimée lui a refusé des prestations parce qu'elle avait été suspendue en raison d'une inconduite. L'appelante demande au Tribunal de la sécurité sociale de modifier cette décision.

Question en litige

[2] Le Tribunal doit décider si l'appel peut être rejeté de façon sommaire.

La loi

[3] L'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que la division générale du Tribunal rejette l'appel de façon sommaire si elle est convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès.

[4] L'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* précise qu'avant de rejeter l'appel de façon sommaire, la division générale avise la partie appelante par écrit et lui donne un délai raisonnable pour présenter des observations.

[5] Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à la fin de la période de suspension, jusqu'à la perte de cet emploi ou son départ volontaire, ou encore, jusqu'à ce qu'elle ait accumulé chez un autre employeur le nombre d'heures d'emploi assurable exigé.

La preuve

[6] On trouve au dossier une copie de la politique de l'employeur (programme d'immunisation contre la COVID-19). Voici quelques-unes des dispositions :

- Tout membre du personnel est tenu de fournir une preuve de toutes ses doses de vaccin contre la COVID-19 reçues pour être considéré comme pleinement vacciné OU une preuve écrite d'une raison médicale qui l'exempte de la vaccination.
- Tout membre du personnel qui omet de fournir la preuve exigée ne sera pas autorisé à travailler dans les centres de soins de longue durée.
- Tout membre du personnel non conforme sera mis en congé pour situation d'urgence liée à une maladie infectieuse, qui est un congé sans solde.
- En cas de réticence continue à l'égard de la vaccination, des mesures correctives pourraient être appliquées allant jusqu'à la cessation d'emploi.

[7] On trouve au dossier une copie d'une lettre adressée à l'appelante et datée du 24 septembre 2021. Cette lettre établit qu'en vertu de la nouvelle politique de vaccination contre la COVID-19, tout membre du personnel doit fournir une preuve de vaccination au plus tard le 1^{er} octobre 2021. Les personnes qui savent qu'elles ne seront pas pleinement vaccinées au 14 octobre 2021 doivent en informer leurs supérieurs au plus tard le 27 septembre 2021. Les personnes qui n'auront pas été vaccinées au 14 octobre 2021 seront mises en congé temporaire, à partir du 15 octobre 2021, jusqu'à ce qu'elles soient pleinement vaccinées.

[8] Un courriel de l'appelante à la direction générale de l'employeur accuse réception de la lettre du 24 septembre 2021. L'appelante affirme qu'elle n'est pas d'accord avec le fait d'être mise en congé à partir du 15 octobre 2021. Selon elle, le gouvernement exige une politique, et non pas une vaccination obligatoire. De plus, le centre réussit à bien préserver la santé et la sécurité de ses résidents. Elle rappelle aussi les directives antérieures préconisant la sensibilisation et l'écouvillonnage quotidien au lieu de la vaccination, et le fait que le centre n'est pas en situation d'éclosion ou dans une région à risque élevé.

[9] Le dossier comprend une autre lettre à l'appelante intitulée [traduction] « Congé sans solde pour raisons personnelles ». On peut y lire que l'appelante n'a pas encore

été pleinement vaccinée et qu'elle n'est pas visée par une exemption de la politique. Ses fonctions exigent qu'elle soit régulièrement présente sur le lieu de travail. Par conséquent, elle sera en congé sans solde à partir du 15 octobre 2021, et ce, jusqu'à ce qu'elle soit pleinement vaccinée, ou jusqu'à ce que les exigences de la politique soient modifiées pour lui permettre de retourner au travail.

Les observations

[10] L'appelante a fait valoir qu'elle avait travaillé plus de 30 ans et cotisé au régime d'assurance-emploi. Elle avait accumulé le nombre d'heures requis pour être admissible aux prestations. Le congé sans solde qui lui a été imposé ne respectait pas sa convention collective. Son droit au consentement éclairé a été violé par son employeur, et elle n'a pas consenti à la divulgation de ses renseignements médicaux.

[11] L'intimée soutenait que l'appelante avait été suspendue de son emploi parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. La politique s'appliquait à elle et indiquait que tout manquement entraînerait un congé sans solde. L'appelante était au courant de la politique et des conséquences en cas de non-respect. Elle a pris la décision délibérée de ne pas s'y conformer.

Analyse

[12] Le Tribunal doit seulement décider si l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à cause d'un congé sans solde (suspension) qui découle d'une inconduite¹.

[13] 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 était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison².

¹ L'appelante a affirmé qu'elle avait assez d'heures d'emploi assurable. L'intimée ne conteste pas cette affirmation. Cependant, même si une partie prestataire a un nombre suffisant d'heures, elle peut tout de même être inadmissible aux prestations.

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[14] L'intimée doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite³.

[15] La preuve au dossier montre que l'employeur de l'appelante avait une politique de vaccination en place qui exigeait que l'ensemble du personnel soit vacciné. Cette politique prévoyait des conséquences, faute de preuve de vaccination. L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle était au courant de la politique. Son courriel à la direction générale montre qu'elle connaissait le contenu de la politique.

[16] L'appelante connaissait donc la politique et comprenait qu'il pouvait y avoir des conséquences en cas de manquement. Son employeur l'a avisée qu'elle ne se conformait pas à la politique et qu'il y aurait des conséquences. Malgré tout, l'appelante a choisi de ne pas respecter la politique. Ce manquement a mené directement à une cessation d'emploi.

[17] L'appelante a été informée par une lettre datée du 20 mai 2022 que le Tribunal envisageait de rejeter son appel de façon sommaire. En réponse à cette lettre, elle a fourni d'autres arguments qui exposent les raisons pour lesquelles elle croit que la politique de son employeur est illégitime.

[18] Lorsqu'il y a exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite, l'analyse doit se concentrer sur l'acte ou le manquement reproché à la partie prestataire. La conduite de l'employeur ne constitue pas un facteur déterminant⁴.

[19] L'appelante soutient qu'en tant que contribuable canadienne, elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant plus de 20 ans.

[20] L'assurance-emploi n'est pas automatique. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à des conditions pour pouvoir recevoir des prestations. La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

³ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

Ainsi, elle ne remplit pas les conditions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[21] L'appelante affirme qu'elle a le droit de choisir si elle se fait vacciner ou non. C'est vrai. Toutefois, la liberté de choix n'exempte personne des conséquences de ses actes. Dans le cas présent, le choix de l'appelante a donné lieu au non-respect de la politique de l'employeur. Son désaccord ne l'exemptait pas des conséquences possibles en cas de non-respect.

[22] Il est clair que l'appelante a choisi par elle-même de ne pas se conformer à la politique de son employeur, et qu'elle connaissait cette politique et ses conséquences. Aucune preuve ne pourrait changer les faits. Je considère que l'appelante n'a pas de chance raisonnable de réfuter la démonstration de l'intimée, qui prouve que sa suspension découle de son inconduite. Par conséquent, je rejette l'appel.

Conclusion

[23] Le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, l'appel est rejeté de façon sommaire.

Leanne Bourassa

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