



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1232

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale – Section de l'assurance-emploi**

Décision

Partie appelante (prestataire) : A. M.
Partie intimée (Commission) : 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 (463292) datée du 22 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 30 août 2022
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 8 septembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-1572

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, elle a fait quelque chose qui l'a fait perdre son emploi). Cela signifie que la prestataire est exclue du bénéfice de prestations de l'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi d'infirmière autorisée le 7 novembre 2021. L'employeur de la prestataire (« X ») a déclaré que la prestataire avait été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement de l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice de prestations d'assurance-emploi à compter du 7 novembre 2021.

[5] La Commission affirme que le refus de la prestataire de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur constitue une inconduite, car elle a délibérément ignoré l'effet que sa conduite aurait sur sa relation avec l'employeur.

[6] La prestataire affirme qu'elle n'a commis aucune inconduite. Elle ajoute que l'employeur aurait dû lui accorder une exemption religieuse.

Question en litige

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

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

Analyse

[8] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a perdu son emploi à cause d'une inconduite, je dois décider de deux choses. Premièrement, je dois examiner pourquoi la prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

[9] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur au plus tard le 7 novembre 2021.

[10] La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la raison du congédiement. L'employeur a déclaré que la prestataire n'avait pas fourni de preuve de vaccination avant le 7 novembre 2021.

[11] La prestataire ne conteste pas qu'elle a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, la prestataire affirme qu'elle n'a commis aucune inconduite.

[12] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur au plus tard le 7 novembre 2021.

La raison du congédiement de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[13] Selon la loi, la raison du congédiement de la prestataire est une inconduite.

[14] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, délibérée ou intentionnelle². Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire

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

³ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)⁴.

[15] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité d'être congédiée pour cette raison⁵.

[16] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire ait perdu son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire a refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur et a délibérément ignoré l'effet que sa conduite aurait sur sa relation avec l'employeur.

[18] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite, car l'employeur aurait dû lui accorder une exemption religieuse à l'égard du vaccin. Elle ajoute que l'employeur a violé ses droits de la personne.

[19] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. Je tire cette conclusion parce que la Commission a confirmé auprès de la prestataire qu'elle savait que le fait de ne pas se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur pourrait entraîner son congédiement (GD3-21). Je comprends que la prestataire a déclaré que l'employeur aurait dû lui accorder une exemption religieuse. Toutefois, je suis d'accord avec la Commission pour dire que la prestataire n'a pas fourni de document d'un chef religieux de son église indiquant qu'on lui avait conseillé de ne recevoir aucun des vaccins contre la COVID-19 pour une raison religieuse. De plus, l'employeur n'a pas accepté la demande d'exemption religieuse du vaccin présentée par la prestataire.

⁴ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

Témoignage supplémentaire de la prestataire

[20] Je comprends que la prestataire a soutenu que l'employeur avait violé ses droits de la personne. Plus précisément, la prestataire a fait référence à la liberté de conscience et de religion. Néanmoins, la question de savoir si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. En bref, il existait d'autres moyens pour la prestataire de présenter ces arguments⁷.

[21] Enfin, je reconnais que la prestataire était frustrée et mécontente du refus de sa demande d'exemption religieuse. Cependant, la seule question que je dois trancher est celle de savoir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. À cet égard, je dois appliquer la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même pour des motifs de compassion⁸.

Ainsi, la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[22] Compte tenu de mes conclusions ci-dessus, je conclus que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[23] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle est donc exclue du bénéfice de prestations de l'assurance-emploi.

[24] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

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

⁷ *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

⁸ *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.