



[TRADUCTION]

Citation : *CH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1265

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : C. H.

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 (462855) datée du 31 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 24 août 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 6 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1514

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 (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi d'infirmière autorisée le 20 janvier 2022. Son employeur (X) a affirmé que la prestataire a d'abord été suspendue le 14 octobre 2021 et ensuite mise à pied parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison de la suspension et du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 17 octobre 2021.

[5] La Commission affirme que la conduite de la prestataire était délibérée parce qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'elle pouvait être congédiée de son emploi si elle ne se conformait pas à la politique de l'employeur.

[6] La prestataire affirme qu'elle se sentait mal à l'aise de se faire vacciner contre la Covid-19 pour des raisons de santé. Elle ajoute qu'elle a été congédiée injustement.

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

Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* : Le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à, selon le cas :

- a) la fin de la période de suspension;
- b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- c) le cumul, chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 ou 7.1.

Question en litige

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

Analyse

[8] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] J'estime que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur.

[10] La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique de vaccination.

[11] La prestataire ne conteste pas qu'elle a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. Elle dit plutôt avoir été congédiée injustement.

[12] 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.

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 façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle². Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est

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

presque délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable⁴ (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal).

[15] Il y a inconduite si la prestataire 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 suspendue ou congédiée pour cette raison⁵.

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

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la façon d'agir de la prestataire était délibérée. De plus, elle savait ou aurait dû savoir qu'elle pouvait être congédiée de son emploi si elle ne se conformait pas à la politique de l'employeur.

[18] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'elle était mal à l'aise de recevoir le vaccin contre la Covid-19 pour des raisons de santé. Elle ajoute que l'employeur a enfreint les modalités de son contrat de travail.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce qu'elle a fourni des documents montrant que la prestataire a été informée de la politique de vaccination de l'employeur le 7 septembre 2021 et le 17 septembre 2021 (pages GD3-30 et GD3-33 à GD3-41 du dossier d'appel). La Commission a aussi confirmé auprès de la prestataire qu'elle était au courant de la politique de vaccination de l'employeur (page GD3-42 du dossier d'appel). Je comprends que la prestataire a déclaré qu'elle a été congédiée injustement et que l'employeur a enfreint son contrat de travail.

Néanmoins, la seule question portée à ma connaissance est de savoir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. À ce sujet, la Commission a démontré que

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

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

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

la prestataire était consciente qu'elle pouvait être congédiée si elle ne se conformait pas à la politique de vaccination de l'employeur.

Autre témoignage de la prestataire

[20] Je comprends que la prestataire a déclaré que l'employeur a enfreint son contrat de travail, car il n'y avait rien dans le contrat initial à propos d'une politique de vaccination. Cependant, je n'avais pas compétence pour régler la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était injuste ou déraisonnable. En somme, il existe d'autres instances qui peuvent permettre à la prestataire de faire valoir ce genre d'arguments⁷.

[21] La prestataire a également soutenu que l'employeur n'a jamais proposé une politique de tests de dépistages réguliers de la Covid-19 plutôt que la vaccination. Je comprends que la prestataire était frustrée et mécontente de son employeur. Cependant, la seule question portée à ma connaissance était de savoir si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Sur cette question, je dois appliquer la loi. En d'autres mots, je ne peux pas ignorer la loi, même s'il existe des circonstances atténuantes⁸.

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

[22] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis 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. C'est pourquoi la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281 [sic].

⁸ Voir la décision *Knee c Procureur général du Canada*, 2011 CAF 301.

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

Gerry McCarthy

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