



[TRADUCTION]

Citation : *RN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1193

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

Décision

Appelante : R. N.

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 datée du 5 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Sylvie Charron

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 8 septembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 6 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2689

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelante.

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

Aperçu

[3] L'appelante a été suspendue de son emploi. Son employeur affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle allait à l'encontre de sa politique de vaccination : elle ne s'est pas fait vacciner alors qu'elle était censée le faire.

[4] Même si l'appelante ne conteste pas que cela s'est produit, elle affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur ne constitue pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté le motif de suspension invoqué par l'employeur. Elle a décidé que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

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

Analyse

[7] La loi prescrit que le prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite ne puisse pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Cette règle s'applique lorsque l'employeur congédie ou suspend le prestataire².

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que les appelants qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations.

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

[8] Je dois décider si l'appelante a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi l'appelante a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi?

[9] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle allait à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur.

[10] Dans ses diverses observations à la Commission et dans son témoignage, l'appelante affirme qu'elle a été forcée de prendre un congé sans solde en raison de son refus de se faire vacciner³.

[11] Elle soutient qu'elle est infirmière depuis plus de 20 ans et qu'elle sait qu'elle a le droit de refuser un traitement en vertu de la loi. Elle doit donner un consentement éclairé au traitement, en particulier s'il a des effets secondaires graves, peut-on lire sur le site Web Canada.ca. Elle affirme qu'on ne lui a jamais donné le choix. Elle dit aussi avoir gagné son droit aux prestations d'assurance-emploi.

[12] L'appelante affirme également qu'elle a déposé des griefs qui attaquent le caractère raisonnable de la politique de l'employeur; elle soutient qu'il faut démontrer que la politique de vaccination de l'employeur est valide et légale pour que des prestations d'assurance-emploi puissent être retenues.

[13] La Commission affirme que l'appelante a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Elle a été informée de la politique. La politique prévoyait que le défaut de se conformer entraînerait une mise en congé sans solde. L'appelante a refusé la vaccination; elle a été mise en congé. Sa décision de ne pas se faire vacciner était volontaire et délibérée.

³ Voir les pages GD3-7 à 9.

[14] La Commission et l'appelante ont toutes deux déclaré qu'elle a été mise en congé sans solde en raison d'un refus de vaccination, conformément à la politique de l'employeur. La Commission estime que dans un tel cas, le congé équivaut à une suspension pour inconduite, puisque l'employeur est à l'origine du congé. Je suis d'accord pour les raisons décrites ci-dessous.

[15] Je conclus que l'appelante a été suspendue de son emploi parce qu'elle a refusé de se faire vacciner conformément à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

La raison de la suspension de l'appelante est-elle une inconduite au sens de la loi?

[16] Le motif de la suspension de l'appelante est une inconduite au sens de la loi.

[17] La *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*) ne dit pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment décider si le congédiement de l'appelante constitue une inconduite au sens de la Loi. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[18] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁴. L'inconduite doit être une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré⁵. Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait une intention coupable (autrement dit, qu'elle ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁶.

⁴ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁶ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[19] Il y a inconduite lorsque l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée⁷.

[20] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté⁸. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi*⁹.

[21] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelante a d'autres options en vertu d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur la question de savoir si l'appelante a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû mettre en place des mesures raisonnables (accommodements) pour l'appelante¹⁰. Je ne peux examiner qu'une chose : si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*.

[22] Donc, bien que l'appelante soulève des questions de dépôt de griefs pour attaquer le caractère raisonnable de la politique de l'employeur et renvoie à la Charte et à la Déclaration des droits, la seule question que je peux trancher consiste à établir si les actions de l'appelante constituent une inconduite au sens de la *Loi*. Il est préférable de soulever les autres questions devant des arbitres en droit du travail, le Tribunal canadien des droits de la personne ou l'équivalent provincial, ou les tribunaux.

[23] La Commission doit prouver que l'appelante a été suspendue de 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 que le contraire que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹¹.

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

⁸ Voir l'article 30 de la *Loi*.

⁹ *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

[24] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que :

- L'employeur avait une politique de vaccination¹².
- l'employeur a clairement avisé l'appelante de ses attentes quant à la vaccination et des conséquences du non-respect de la politique¹³
- L'appelante savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait si elle ne respectait pas la politique.

[25] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- La politique de vaccination de l'employeur était injuste ou contrevenait à la loi.
- La politique ne s'applique pas à elle parce qu'elle est syndiquée; il ne peut s'agir d'une inconduite parce qu'il n'y avait aucune mesure disciplinaire progressive pour justifier une conclusion d'inconduite¹⁴.
- La politique n'était pas en place lorsqu'elle a commencé à travailler pour l'employeur¹⁵.
- La politique ne s'appliquait pas au personnel de son employeur, mais à l'employeur collectif dont son employeur fait partie¹⁶.

[26] Comme il est indiqué au paragraphe 24 ci-dessus, la politique de vaccination de l'employeur prévoit que tous les membres du personnel doivent la respecter. La documentation fournie par l'appelante à la Commission démontre clairement que la politique s'applique à elle et à ses collègues à compter du 15 octobre 2021¹⁷.

[27] L'appelante savait ce qu'elle devait faire en vertu de la politique de vaccination et ce qui se passerait si elle ne s'y conformait pas. Les documents fournis par l'appelante

¹² Voir les pages GD3-41 et 42 et les pages GD3-63 à 65.

¹³ Voir les pages GD3-63 et 64.

¹⁴ Voir les pages GD3-43 à 45.

¹⁵ Voir la page GD3-126.

¹⁶ Voir les pages GD2-18 à 20 et GD2-24.

¹⁷ Voir la page GD2-24.

indiquent clairement que tout le personnel doit être vacciné contre la COVID-19 et doit informer l'employeur de son statut vaccinal au plus tard le 30 septembre 2021. Selon la politique, le défaut de s'y conformer entraînera un congé sans solde à compter du 15 octobre 2021¹⁸.

[28] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. L'appelante était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et a volontairement et délibérément omis de s'y conformer; par conséquent, elle a été suspendue de son emploi. C'est l'essence de l'inconduite en vertu de la *Loi*.

Ainsi, l'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

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

[30] Cela s'explique par le fait que les gestes de l'appelante ont mené à sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait qu'elle pourrait se faire suspendre de son emploi vu son refus de se faire vacciner.

Conclusion

[31] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Sylvie Charron

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

¹⁸ Voir les pages GD2-18 et 19.