



[TRADUCTION]

Citation : *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1388

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : D. S.

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 (462558) datée du 28 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 17 août 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 26 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-1438

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire avait 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 auxiliaire autorisée le 7 octobre 2021. Son employeur (X) a affirmé que la prestataire a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 qu'il avait mise en place.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 31 octobre 2021.

[5] La Commission a affirmé que la prestataire a été informée de la politique de vaccination de l'employeur et de la date limite à laquelle elle devait s'y conformer. La Commission a ajouté que la prestataire a délibérément refusé de se faire vacciner, même si elle savait que cela pouvait entraîner son congédiement.

[6] La prestataire a affirmé que, puisqu'elle a contracté la COVID-19 en novembre 2020 ainsi qu'une autre fois en septembre 2021, elle a une immunité naturelle au virus. Elle a aussi déclaré qu'elle avait le droit de refuser de se faire administrer le vaccin contre la COVID-19.

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.

Question que je dois examiner en premier

[7] Avant le début de l'audience, la prestataire a présenté neuf pages de nouvelle documentation. J'ai accepté la nouvelle documentation comme élément de preuve pertinent puisqu'elle portait sur la santé de la prestataire. J'ai demandé à la prestataire d'envoyer la documentation directement au Tribunal pour qu'elle puisse être consignée au dossier d'appel. La nouvelle documentation se trouve aux pages GD6-1 à GD6-9.

Question en litige

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

Analyse

[9] 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?

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

[11] La Commission soutient que la raison donnée par l'employeur est la raison du congédiement. L'employeur a expliqué à la Commission que la prestataire avait été congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination avant le 7 octobre 2021.

[12] La prestataire ne conteste pas qu'elle a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de son employeur.

[13] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur avant le 7 octobre 2021.

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

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

[15] 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 insouciant qu'elle est 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 coupable (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal)⁴.

[16] 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 congédiée pour cette raison⁵.

[17] La Commission doit prouver que la prestataire 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 la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

[18] Selon la Commission, il y a eu inconduite parce que la prestataire savait qu'elle pouvait être congédiée si elle ne se conformait pas à la politique de vaccination de son employeur.

[19] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle avait une immunité naturelle à la COVID-19 et qu'elle n'avait pas besoin du vaccin.

[20] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a présenté la documentation fournie par l'employeur qui indique la date limite à laquelle la prestataire devait se faire vacciner, sans quoi elle serait congédiée (voir les

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

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.

pages GD3-26 à GD3-41). De plus, la prestataire a confirmé lors de son témoignage qu'elle était au courant de la politique de vaccination de son employeur et qu'elle a pris la décision personnelle de ne pas s'y conformer. Je comprends que la prestataire affirme avoir contracté la COVID-19 par le passé, ce qui fait en sorte qu'elle aurait une immunité naturelle. Néanmoins, l'employeur n'a pas accepté la demande d'exemption médicale de la prestataire fondée sur son immunité naturelle à la COVID-19.

Autres déclarations de la prestataire

[21] Je comprends que la prestataire affirme avoir le droit de refuser de se faire vacciner. Toutefois, la seule question que je dois trancher est la suivante : la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite? La question de savoir si l'employeur a été injuste ou déraisonnable lorsqu'il a décidé d'adopter la politique de vaccination ne relève pas de ma compétence. Bref, la prestataire dispose d'autres voies de recours pour faire valoir ces arguments⁷.

[22] Je comprends également que la prestataire a déclaré que l'employeur avait refusé sa demande d'exemption pour motifs religieux. Je compatis avec la prestataire à ce sujet. Néanmoins, je suis d'accord avec la Commission pour dire que les croyances individuelles de la prestataire ne constituent pas une pratique religieuse bien définie (voir la page GD4). De plus, l'employeur n'a pas accepté la demande d'exemption au vaccin de la prestataire pour motifs religieux.

[22] Finalement, je reconnais que la prestataire a fourni des documents médicaux pour appuyer son point de vue selon lequel elle était immunisée contre la COVID-19 (voir la page GD6). Malgré cela, la seule question que je dois trancher est la suivante : la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite? Autrement dit, je dois appliquer la loi à la preuve. Bref, je ne peux pas ignorer la loi, même au nom de la compassion⁸.

⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

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

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

[23] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[24] 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.

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

Gerry McCarthy

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