



[TRADUCTION]

Citation : *SM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1438

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

Décision

Partie appelante : S. M.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (458099) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 22 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 13 octobre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 25 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1062

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec la prestataire.

[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, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné la perte de son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] S. M. est la prestataire dans cette affaire. Elle travaillait comme éducatrice dans une garderie. L'employeur l'a congédiée parce qu'elle n'a pas suivi sa directive de se conformer à la politique provinciale de vaccination obligatoire². La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi³.

[4] La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite⁴.

[5] La prestataire est en désaccord avec la directive de l'employeur et la politique provinciale de vaccination obligatoire contre la COVID-19 en raison de ses croyances religieuses⁵. Elle soutient que l'employeur ne lui a pas offert de mesures d'adaptation et n'a pas accédé à sa demande d'exemption. De plus, il n'était pas possible de demander une exemption médicale.

¹ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui précise que l'on est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si l'on perd son emploi en raison d'une inconduite.

² Voir le relevé d'emploi aux pages GD3-17 et GD3-18 du dossier d'appel.

³ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi aux pages GD3-3 à GD3-16.

⁴ Voir la décision initiale aux pages GD3-25 et GD3-26 et la décision de révision aux pages GD2B-1 et GD2B-2.

⁵ Voir l'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-11, GD2A-1 à GD2A-15, GD2B-1 et GD2B-2.

Questions que je dois examiner en premier

L'audience a précédemment été ajournée

[6] L'audience devait initialement être tenue par téléconférence le 10 août 2022⁶. Cependant, elle a dû être ajournée parce que j'étais malade⁷. L'audience a été reportée et tenue par téléconférence le 13 octobre 2022⁸. Seule la prestataire y a assisté.

J'ai demandé de plus amples renseignements à la Commission avant l'audience

[7] La Commission a fait référence à la [traduction] « politique » de l'employeur dans ses observations, mais elle n'en a pas inclus une copie dans le dossier. J'ai donc écrit à la Commission pour lui demander une copie de la politique⁹. La Commission a répondu à ma demande et dit qu'elle n'avait pas obtenu de copie de la politique de l'employeur¹⁰.

[8] Je remarque que la prestataire a reçu une copie de la lettre envoyée à la Commission. La prestataire a répondu à ma demande et a fourni au Tribunal une copie de la politique provinciale : le *Règlement 2021-73* du Nouveau-Brunswick pris en vertu de la *Loi sur la santé publique* et le *Règlement 2021-74 pris en vertu de la Loi sur les services à la petite enfance*. Son employeur lui a imposé cette politique provinciale¹¹.

Question en litige

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

⁶ Voir l'avis d'audience aux pages GD1-1 à GD1-3.

⁷ Voir l'ajournement aux pages GD6-1 à GD6-3.

⁸ Voir l'avis d'audience aux pages GD7-1 à GD7-3.

⁹ Voir les observations de la Commission aux pages GD4-1 à GD4-8 et l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

¹⁰ Voir la réponse de la Commission à la page GD10-1.

¹¹ Voir le *Règlement 2021-73* du Nouveau-Brunswick pris en vertu de la *Loi sur la santé publique* et le *Règlement 2021-74* du Nouveau-Brunswick pris en vertu de la *Loi sur les services à la petite enfance* aux pages GD9-1 à GD9-5.

Analyse

[10] La loi dit qu'on ne peut pas toucher de prestations d'assurance-emploi si l'on perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique tant en cas de congédiement que de suspension¹².

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

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

[12] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi le 19 novembre 2021 parce qu'elle n'a pas respecté la directive de son employeur de se conformer à la politique provinciale. Cela concorde avec le témoignage de la prestataire, le relevé d'emploi et la lettre de cessation d'emploi figurant au dossier¹³.

[13] Plus précisément, la prestataire convient qu'elle n'a pas respecté l'exigence de se faire vacciner contre la COVID-19 au plus tard le 19 novembre 2021 et que c'est la raison pour laquelle elle a été congédiée.

La prestataire a-t-elle été congédiée en raison d'une inconduite au sens de la loi?

[14] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'on entend par inconduite. Toutefois, la jurisprudence (décisions de cours et de tribunaux) nous montre comment établir si le congédiement de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Cette dernière définit le critère juridique relatif à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[15] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite doit être consciente, voulue ou

¹² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir la lettre de cessation d'emploi à la page GD3-29 et le relevé d'emploi à la page GD3-17.

intentionnelle¹⁴. Par inconduite, on entend aussi une conduite si insouciant que'elle est presque délibérée¹⁵.

[16] Il n'est cependant pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)¹⁶.

[17] 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 que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée¹⁷.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur¹⁸. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou omis de faire et si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁹.

[19] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si la prestataire a d'autres options selon d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si elle a été congédiée injustement ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptations) pour la prestataire²⁰. Je peux seulement examiner une seule chose, soit si ce que la prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite²¹.

[21] L'employeur a dit à la Commission que le gouvernement provincial avait imposé une politique de vaccination obligatoire à tout le personnel des garderies et que la date

¹⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹⁶ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²¹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

limite pour se faire vacciner contre la COVID-19 était le 19 novembre 2021²².

L'employeur a ajouté que les employés ont été avisés verbalement et par courriel de la politique provinciale de vaccination en août 2021²³.

[22] Je remarque que l'employeur n'avait pas de politique distincte au travail, mais qu'il appliquait la politique provinciale. Il exploitait une garderie et était lié juridiquement par cette politique.

[23] Comme il a été mentionné ci-dessus, la prestataire a fourni au Tribunal une copie de cette politique provinciale, c'est-à-dire du *Règlement 2021-73* du Nouveau-Brunswick pris en vertu de la *Loi sur la santé publique* et du *Règlement 2021-74* du Nouveau-Brunswick pris en vertu de la *Loi sur les services à la petite enfance*²⁴.

[24] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes.

[25] Premièrement, la prestataire a déclaré et convenu que l'employeur avait communiqué les règlements provinciaux verbalement et par messagerie de groupe. La prestataire a également eu suffisamment de temps pour s'y conformer.

[26] Deuxièmement, la prestataire savait qu'elle serait congédiée si elle ne suivait pas la directive de l'employeur de se conformer à la politique provinciale et qu'elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19 au plus tard le 19 novembre 2021. Bien qu'elle ait demandé un congé à l'employeur, sa demande a été refusée.

[27] Je reconnais que la prestataire n'a reçu une copie de la politique provinciale que lors de son dernier jour de travail. Cependant, elle était déjà au courant des attentes de

²² Voir le formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-35.

²³ Voir le formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-19 et GD3-35.

²⁴ Voir les pages GD9-1 et GD9-2.

l'employeur, à savoir qu'elle devait être vaccinée contre la COVID-19 au plus tard le 19 novembre 2021²⁵.

[28] Troisièmement, la prestataire a délibérément et consciemment décidé de ne pas se conformer à la politique provinciale pour des raisons personnelles. Elle connaissait les risques et savait que cela mènerait à son congédiement le 19 novembre 2021²⁶.

[29] La prestataire n'était pas exemptée de la politique provinciale. Je reconnais qu'elle a demandé une exemption pour raisons religieuses²⁷, mais le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance la lui a refusée le 18 octobre 2021. Elle savait donc qu'elle devait se conformer à la politique provinciale et avait encore assez de temps pour le faire²⁸. De plus, elle ne pouvait pas obtenir d'exemption médicale même si elle avait des problèmes de santé.

[30] La prestataire a fait le choix délibéré de ne pas se conformer à la politique provinciale. La Cour d'appel fédérale a déjà déclaré qu'une violation délibérée d'une politique d'un employeur (la directive de l'employeur dans cette affaire) est considérée comme une inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi²⁹. Même si la prestataire n'avait pas d'intention coupable, il s'agissait tout de même d'une inconduite.

[31] Je n'ai pas été convaincue par l'argument de la prestataire selon être vaccinée contre la COVID-19 n'était pas une exigence de son emploi. Malgré cela, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une inconduite peut inclure la violation d'une obligation expresse ou implicite dans un contrat de travail³⁰. L'employeur était lié par la politique de vaccination mise en œuvre en raison de la pandémie de COVID-19, alors cela est devenu une condition pour conserver son emploi.

²⁵ Voir la lettre de cessation d'emploi à la page GD20A-8.

²⁶ Voir la lettre de cessation d'emploi à la page GD20A-8.

²⁷ Voir les pages GD3-24, GD3-30 à GD3-33, GD2A-1 à GD2A-5.

²⁸ Voir la page GD3-23.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

³⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CAF 3020 et la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

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

[32] D'après les conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je juge que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Ceci est dû au fait que les actions de la prestataire ont mené à son congédiement. Elle connaissait les risques en agissant comme elle l'a fait et savait que cela mènerait à son congédiement.

[33] Je reconnais les arguments supplémentaires de la prestataire, notamment que l'employeur avait l'obligation de lui offrir des mesures d'adaptation, qu'on ne lui a pas offert d'autres solutions, comme le travail à domicile ou des tests de dépistage rapide, et que le refus de lui accorder une exemption pour des raisons religieuses allait à l'encontre de ses droits humains³¹.

[34] Toutefois, le recours de la prestataire est d'entreprendre des démarches en cours ou devant un autre tribunal qui peut examiner ses arguments afin d'obtenir la réparation qu'elle recherche³².

Conclusion

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

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

Solange Losier

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

³¹ Voir les pages GD2B-1 et GD2B-2, GD2A-11 à GD2A-15.

³² Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.