



[TRADUCTION]

Citation : *DK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1734

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

Décision

Partie appelante : D. K.
Partie 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 (491228) datée du 12 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 13 décembre 2022
Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 23 décembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2670

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 lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.¹

Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi. L'employeur de la prestataire affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle a contrevenu à sa politique de vaccination : elle n'a pas divulgué son statut vaccinal.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, 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 la raison du congédiement fournie par 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 est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

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

Analyse

[7] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique au cas de congédiement et de suspension.²

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires 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 sur l'assurance-emploi*.

[8] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider de deux choses. D'abord, je dois savoir 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 a contrevenu à la politique de vaccination de son employeur.

[10] La prestataire affirme que son employeur lui a dit qu'il l'avait congédiée le 2 décembre 2021 parce qu'elle n'avait pas divulgué son statut vaccinal contre la COVID-19.

[11] La Commission affirme que la prestataire a contrevenu à la politique de son employeur en matière de vaccination lorsqu'elle n'a pas divulgué son statut vaccinal. Elle a conclu que cela lui avait fait perdre son emploi.

[12] La prestataire ne conteste pas la raison du congédiement. Cependant, elle ne pense pas que son employeur avait raison de la congédier. Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle a contrevenu à la politique de son employeur.

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

[13] La raison du congédiement de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[14] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'on entend par inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment déterminer si le congédiement de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique de 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 était consciente, voulue ou intentionnelle.³ L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciance qu'elle est presque délibérée.⁴ Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi.⁵

[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 y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison.⁶

[17] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur.⁷ Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi*.⁸

[18] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si la prestataire a d'autres options en vertu d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si la prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour la prestataire.⁹ Je ne peux examiner qu'une seule chose : si ce que la prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[19] 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 inconduite.¹⁰

³ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁵ Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁶ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁹ Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[20] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle n'a rien fait de mal. Elle affirme que ses renseignements médicaux sont confidentiels et qu'elle ne devrait pas avoir à les fournir à son employeur.

[21] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire a volontairement refusé de divulguer son statut vaccinal à son employeur. Elle affirme que la prestataire n'a pas déclaré son statut malgré le fait que l'employeur avait une politique claire qui l'obligeait à le faire.

[22] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce que la prestataire savait que son employeur la congédierait probablement si elle ne divulguait pas son statut vaccinal contre la COVID-19. Elle a choisi de ne pas le faire même après que son employeur a refusé sa demande de mesures d'adaptation.

[23] Le 8 septembre 2021, l'employeur de la prestataire a envoyé un message à ses employés au sujet de leur obligation de se faire vacciner contre la COVID-19. L'employeur exigeait que tous les employés soient entièrement vaccinés à compter du 30 octobre 2021. Le message indique que les employés qui ne font pas état de leur statut vaccinal seront placés en congé sans solde d'une durée maximale d'un mois à compter du 31 octobre 2021. Les personnes qui ne sont pas entièrement vaccinées au plus tard le 30 novembre 2021 peuvent être congédiées dès le 1^{er} décembre 2021.

[24] La prestataire a déclaré qu'elle a lu le message de l'employeur mentionné ci-dessus le 12 ou le 13 septembre. Elle a confirmé avoir reçu un courriel de rappel daté du 20 septembre 2021 qui lui a été envoyé directement.

[25] L'employeur de la prestataire lui a envoyé un courriel daté du 24 novembre 2021 confirmant qu'il l'avait placée en congé sans solde parce qu'elle ne respectait pas une condition d'emploi. Il a précisé que si la prestataire continuait à ne pas respecter la politique, son emploi prendrait fin le 1^{er} décembre 2021. La prestataire a affirmé qu'elle avait probablement reçu ce courriel.

[26] La prestataire a demandé une mesure d'adaptation à son employeur pour l'exempter de l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19. Elle a joint à cette

demande une « Déclaration de conscience ou de croyance religieuse ». Cependant, le 27 novembre 2021, l'employeur a rejeté cette demande. Il l'a fait parce que les renseignements fournis par la prestataire n'établissaient pas un véritable lien entre ses croyances religieuses et la vaccination. L'employeur a conclu que la prestataire avait demandé des mesures d'adaptation pour des raisons laïques et non pour des raisons religieuses.

[27] Je conclus à partir du témoignage de la prestataire qu'elle connaissait la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Elle connaissait les dates limites et les conséquences du non-respect de la politique.

[28] La prestataire a déclaré qu'elle ne pensait pas que son employeur la congédierait. Pourtant, la lettre refusant sa demande de mesures d'adaptation précisait que si elle ne communiquait pas avec l'employeur pour lui dire qu'elle se conformerait à sa politique, il tiendrait pour acquis qu'elle ne se conformerait jamais, et donc qu'elle cesserait d'occuper son emploi à compter du 1^{er} décembre 2021. J'estime qu'elle aurait dû savoir qu'il avait une réelle possibilité de congédiement.

[29] La prestataire croit qu'on a fait preuve de discrimination à son égard parce qu'elle n'était pas vaccinée. Elle a fait valoir que le Centre juridique pour les libertés constitutionnelles affirme que le gouvernement a déformé le sens de l'inconduite pour qu'elle soit exclue du bénéfice de prestations d'assurance-emploi. La prestataire a fait référence à l'article 2(b) de la *Déclaration canadienne des droits*.

[30] Au Canada, il existe des lois qui protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). La *Déclaration canadienne des droits* est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Loi sur les droits de la personne*, et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[31] Je comprends que la prestataire croit que la politique de vaccination de son employeur est discriminatoire. Je ne suis pas autorisée à rendre des décisions sur les lois mentionnées ci-dessus ni sur les lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

La prestataire doit s'adresser à un autre tribunal ou à une autre cour pour régler cette question.

[32] Je conclus que la conduite de la prestataire, soit de s'opposer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur, était délibérée. Elle a fait un choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas divulguer son statut vaccinal. Elle aurait dû savoir qu'aller à l'encontre de la politique de son employeur entraînerait son congédiement. Pour ces motifs, je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite.

[33] La prestataire affirme que son employeur a offert de la réembaucher. Elle affirme que cela signifie que son congédiement ne devrait pas être codé comme une inconduite. Il est bon que la prestataire puisse reprendre son emploi. Cependant, cela ne change rien à ma conclusion selon laquelle la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi est une inconduite au sens de la *Loi*.

[34] La prestataire affirme qu'elle a cotisé au programme d'assurance-emploi toute sa vie et pourtant elle n'a pas été en mesure d'obtenir des prestations.

[35] Je compatis avec la prestataire étant donné les circonstances. Cependant, l'objet de la *Loi* est d'indemniser les prestataires qui perdent leur emploi involontairement et qui sont au chômage.¹¹ La *Loi* est un régime d'assurance. Comme tout régime d'assurance, une partie prestataire doit remplir les conditions du régime pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.¹²

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

[36] À la lumière de mes conclusions précédentes, je conclus que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

¹¹ Voir *Caron c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, [1991] 1 R.C.S. 48.

¹² Voir *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

[37] En effet, les actions de la prestataire ont mené à son congédiement. Elle a agi délibérément. Elle savait que son refus de divulguer son statut vaccinal était susceptible de lui faire perdre son emploi.

Conclusion

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

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

Audrey Mitchell

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