



[TRADUCTION]

Citation : *CK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1764

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

Décision

Partie appelante : C. 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 (462434) datée du 29 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto

Date de la décision : Le 15 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1548

Décision

[1] C. K. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada affirme qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Cependant, la prestataire n'est pas d'accord avec cette décision. Elle fait donc appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de façon sommaire, car il n'a aucune chance raisonnable de succès. Aucun argument que la prestataire pourrait présenter ne me permettrait d'accueillir son appel.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait pour une compagnie aérienne. Son employeur a mis en place une politique de vaccination. Son employeur lui a dit qu'elle devait fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 pour conserver son emploi. L'employeur lui a demandé de fournir une preuve de vaccination au plus tard le 30 octobre 2021. La prestataire n'était pas vaccinée à la date limite fixée par l'employeur. Celui-ci l'a donc suspendue.

[4] La prestataire affirme qu'elle n'a pas cessé de travailler en raison d'une inconduite. Elle affirme que c'est parce que son employeur a modifié ses conditions d'emploi en exigeant la vaccination. Elle soutient que son employeur aurait dû lui accorder une exemption de la politique de vaccination pour des raisons spirituelles. Elle dit avoir de réelles craintes au sujet de l'innocuité du vaccin contre la COVID-19.

[5] La Commission affirme que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle dit que la prestataire savait que son employeur exigeait qu'elle soit vaccinée contre la COVID-19, et qu'elle ne pouvait pas travailler si elle n'était pas vaccinée.

Questions que je dois examiner en premier

[6] Avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois aviser la prestataire. Je dois aussi lui accorder un délai raisonnable pour présenter des arguments sur la question de savoir si je dois rejeter l'appel de façon sommaire¹.

[7] Le personnel du Tribunal a envoyé un courriel à la prestataire le 11 août 2022. Dans cette lettre, j'ai expliqué pourquoi j'envisageais de rejeter son appel de façon sommaire. Je lui ai demandé de répondre à la lettre au plus tard le 23 août 2022. Je lui ai également demandé de présenter des observations écrites détaillées expliquant pourquoi elle croyait que son appel avait une chance raisonnable de succès.

[8] La prestataire a répondu à ma lettre. Elle a dit qu'elle croyait que son appel avait une chance raisonnable de succès et elle a demandé une audience pour expliquer ses arguments. Cependant, elle n'a pas expliqué pourquoi elle croyait que son appel avait une chance raisonnable de succès. Par exemple, elle n'a présenté aucun fait nouveau ou argument concernant les raisons pour lesquelles elle avait perdu son emploi. Elle n'a pas parlé du type de nouveaux renseignements dont elle disposait qui démontreraient que son appel a une chance raisonnable de succès.

[9] Je sais que la prestataire veut une audience. Cependant, la loi dit que je dois rejeter un appel de façon sommaire s'il n'a aucune chance raisonnable de succès. Je ne pense pas que la réponse de la prestataire me fournisse de nouveaux renseignements qui me montrent que son appel a une chance raisonnable de succès.

[10] Je vais donc rendre une décision en me fondant sur la preuve dont je dispose.

Question en litige

[11] Je dois décider si je dois rejeter l'appel de la prestataire de façon sommaire. Pour rendre cette décision, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès.

¹ Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

Analyse

[12] Je dois rejeter un appel de façon sommaire s'il n'a aucune chance raisonnable de succès²

[13] Voici ce qu'on entend par « aucune chance raisonnable de succès » : est-il clair et évident, à la lecture du dossier, que l'appel de la partie prestataire est voué à l'échec? Y a-t-il des arguments ou des éléments de preuve que la prestataire pourrait présenter à une audience qui permettraient de faire appel³?

[14] La loi dit 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, peu importe si l'employeur a suspendu ou congédié la personne⁴.

[15] Si une personne est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. L'inadmissibilité dure jusqu'à ce que l'une des choses suivantes se produise :

- la suspension prend fin;
- la personne perd son emploi ou le quitte ;
- La personne travaille assez d'heures à un autre emploi pour commencer une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi⁵.

[16] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle⁶. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est

² Voir l'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Pour en arriver à cette interprétation, je m'appuie sur une décision de la division d'appel, *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 1132, et sur une décision de la Cour d'appel fédérale, *Lessard-Gauvin c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 147.

⁴ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle est congédié en raison d'une inconduite. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne est inadmissible au bénéfice des prestations si elle est suspendue en raison d'une inconduite.

⁵ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

presque délibérée⁷. Il n'est pas nécessaire qu'une personne ait une intention coupable (c'est-à-dire, qu'elle ait l'intention de faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁸.

[17] Il y a inconduite si la personne 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 suspendue ou congédiée pour cette raison⁹.

[18] La Commission doit prouver que l'employeur a suspendu la personne en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la personne a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹⁰.

[19] La prestataire soutient qu'elle n'a pas perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle affirme que son employeur a modifié ses conditions d'emploi. Elle dit qu'elle avait le droit de refuser de se faire vacciner contre la COVID-19, mais affirme que son employeur aurait dû lui accorder une exemption de la politique de vaccination pour des raisons spirituelles.

[20] La Commission affirme que la prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite. La Commission affirme qu'elle connaissait l'exigence de son employeur d'être vaccinée contre la COVID-19. Elle soutient qu'elle savait que son employeur la suspendrait si elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19 à la date limite du 30 octobre 2021.

[21] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus que le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès. En effet, je conclus que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Il n'y a aucun argument ou élément de preuve qui me mènerait à une conclusion différente.

⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

[22] La prestataire et la Commission s'entendent sur bon nombre des faits de base concernant l'exigence de la politique sur le vaccin et la date limite. La prestataire convient que son employeur a mis en place une politique qui exigeait qu'elle soit vaccinée contre la COVID-19. Elle convient que l'employeur lui a parlé de la politique pour la première fois en août 2021. Elle savait que la date limite pour la vaccination était le 30 octobre 2021. Elle savait aussi que l'employeur ne la laisserait pas travailler si elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19.

[23] La prestataire dit avoir choisi de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19. Elle n'est pas d'accord avec la politique de vaccination de l'employeur. Elle s'oppose au vaccin contre la COVID-19 pour des raisons spirituelles et de santé. Elle affirme que son employeur a modifié ses conditions d'emploi en exigeant qu'elle soit vaccinée contre la COVID-19.

[24] Cependant, il n'appartient pas au Tribunal de décider si l'employeur a agi équitablement en instaurant une politique de vaccination¹¹. Il n'est pas non plus responsable de décider si le vaccin contre la COVID-19 est sécuritaire ou efficace. Je ne peux pas décider si l'employeur aurait dû lui accorder une exemption pour des raisons spirituelles. De plus, je ne peux pas décider si l'employeur a enfreint les termes de la convention collective de la prestataire. Celle-ci peut poursuivre d'autres mesures à un tribunal des droits de la personne ou à son syndicat si elle veut présenter ces arguments.

[25] Mon seul rôle est de décider si l'appel de la prestataire est voué à l'échec, peu importe les arguments ou les éléments de preuve qu'elle pourrait présenter à une audience. Et je conclus que le présent appel est voué à l'échec. En effet, la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La prestataire et la Commission s'entendent sur les points suivants :

¹¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, en particulier les paragraphes 31 et 34.

- L'employeur a suspendu la prestataire parce qu'elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19.
- La prestataire savait que son employeur avait une politique exigeant que tout le personnel soit vacciné contre la COVID-19 au plus tard le 30 octobre 2021. Malgré cela, elle a délibérément choisi de refuser le vaccin contre la COVID-19.
- La prestataire savait que son employeur la suspendrait si elle ne respectait pas sa politique de vaccination.

[26] Si j'accepte tous ces faits, je dois conclure que l'employeur a suspendu la prestataire en raison d'une inconduite. Le fait que la prestataire a décidé de ne pas respecter la politique de vaccination de son employeur a directement entraîné sa suspension. Elle a agi délibérément. Elle savait que ses gestes étaient susceptibles de mener à une suspension.

[27] Compte tenu de ces faits, il n'y a aucun argument que la prestataire pourrait présenter qui me mènerait à une conclusion différente. Aucun élément de preuve ne contredit ces faits. Son appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou les éléments de preuve qu'elle pourrait présenter à une audience.

Conclusion

[28] Je conclus que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Je dois donc rejeter son appel de façon sommaire.

Amanda Pezzutto

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