



Référence : *LJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1725

[TRADUCTION]

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

Décision

Appelante : L. J.
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 (510693) datée du 17 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Kristen Thompson
Type d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 22 décembre 2022
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 23 décembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-3072

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) 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). Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi. Son employeur affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle est allée à l'encontre de sa politique de vaccination : elle ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si la prestataire 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 du congédiement de l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] La prestataire affirme qu'il n'est pas juste sur le plan moral ou éthique que son employeur exige la vaccination. Elle dit qu'elle avait le droit de contrôler son corps. Selon elle, il n'existe aucune étude à long terme sur les effets indésirables du vaccin. Elle affirme que la politique va à l'encontre d'un certain nombre de lois et de principes juridiques, notamment : le fait que la vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail, le consentement éclairé, la coercition, l'éthique médicale et le code de Nuremberg.

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il perd son emploi en raison de son inconduite.

Question en litige

[7] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison de son inconduite?

Analyse

[8] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire².

[9] Pour décider si la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux questions. D'abord, je dois établir pourquoi la prestataire a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si ce motif constitue une inconduite selon la loi.

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

[10] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle est allée à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur.

[11] La prestataire ne conteste pas que cela s'est produit.

[12] La Commission affirme que la prestataire a volontairement enfreint la politique et qu'elle connaissait les conséquences de sa décision de ne pas adhérer à celle-ci.

[13] Je conclus qu'il est incontesté que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle est allée à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur.

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

[14] Le motif du congédiement de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ne précise pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux administratifs et judiciaires) nous montre comment établir si le congédiement de la prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les

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

questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[16] Selon la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³. L'inconduite doit aussi être une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré⁴. La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁵.

[17] Il y a inconduite si la prestataire 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 congédiée⁶.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté⁷. 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 équivaut à une inconduite au sens de la Loi⁸.

[19] Je dois me concentrer uniquement sur la Loi. Je ne peux rendre aucune décision quant à savoir si la prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de me prononcer sur la question de savoir si la prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû adopter des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à l'égard de la prestataire⁹. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que la prestataire a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la Loi.

[20] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela

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

⁴ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁵ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

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

⁷ Voir l'article 30 de la Loi.

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

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

signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite¹⁰.

[21] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination.
- L'employeur a informé la prestataire de ses attentes concernant la vaccination.
- La prestataire était au courant de la politique.
- La prestataire était au courant de l'obligation de se conformer à la politique, à défaut de quoi elle s'exposait à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement.

[22] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les motifs suivants :

- La politique de vaccination de l'employeur n'était pas juste sur le plan moral ou éthique.
- Elle avait le droit de contrôler son corps.
- Il n'existe aucune étude à long terme sur les effets indésirables du vaccin.
- L'employeur et la Commission ne seraient pas tenus responsables des effets indésirables qu'elle pourrait subir en raison du vaccin.
- La politique va à l'encontre d'un certain nombre de lois et de principes juridiques, notamment : le fait que la vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail initial, le consentement éclairé, la coercition, l'éthique médicale et le code de Nuremberg.

[23] La politique de vaccination de l'employeur prescrit ce qui suit :

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

- Le personnel de l'entreprise doit être entièrement vacciné contre la COVID-19.
- Des exemptions ne seront accordées que dans des situations extraordinaires, dans lesquelles l'employeur envisagera la prise de mesures d'adaptation raisonnables comme l'exige la législation sur les droits de la personne.
- L'omission de se conformer à la politique peut entraîner des mesures disciplinaires, notamment un congé sans solde et un congédiement¹¹.

[24] La prestataire a témoigné qu'elle a été informée de la politique vers le 19 août 2021. Elle dit qu'elle savait que le personnel de l'entreprise doit être entièrement vacciné. Elle dit qu'elle connaissait les conséquences d'une décision de ne pas se conformer la politique, notamment le congé sans solde et le congédiement.

[25] Dans une lettre datée du 23 septembre 2021, la prestataire a demandé à son employeur une exemption pour motifs religieux¹². Son employeur a rejeté sa demande de mesures d'adaptation dans une lettre datée du 7 octobre 2021. Il a dit dans cette lettre qu'elle n'avait pas fourni suffisamment de preuves que sa demande était admissible à des mesures d'adaptation¹³.

[26] La prestataire a été mise en congé sans solde à compter du 19 octobre 2021, car elle n'a pas respecté la politique. L'employeur a écrit à la prestataire, dans une lettre datée du 9 novembre 2021, pour l'informer qu'elle serait licenciée parce qu'elle n'avait pas suivi la politique et qu'elle n'avait pas fourni de renseignements supplémentaires en lien avec sa demande de mesures d'adaptation¹⁴. Elle a été licenciée pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination, dans une lettre datée du 18 janvier 2022¹⁵.

¹¹ Voir les pages GD3-32 et 33.

¹² Voir les pages GD3-36 et GD3-37.

¹³ Voir les pages GD3-38 et GD3-39.

¹⁴ Voir les pages GD3-40 et GD3-41.

¹⁵ Voir les pages GD3-42 et GD3-43.

[27] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination selon laquelle le personnel de l'entreprise doit être entièrement vacciné contre la COVID-19.
- L'employeur a dit à la prestataire en des termes clairs ce qu'il attendait de ses employés en matière de vaccination.
- L'employeur a à plusieurs reprises envoyé des lettres à la prestataire pour lui faire part de ses attentes.
- La prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences d'une décision de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

Donc, la prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison de son inconduite?

[28] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées précédemment, j'estime que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[29] Cela s'explique par le fait que les actes de la prestataire ont mené à son congédiement. Elle a agi de façon délibérée. Elle savait qu'elle risquait de perdre son emploi si elle refusait de se faire vacciner.

Conclusion

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

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

Kristen Thompson

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