



Référence : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1770

[TRADUCTION]

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

Décision

Appelante : D. C.

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 (511514) datée du 4 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Marc-André St-Jules

Type d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 19 décembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 22 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2889

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord 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). Cela signifie qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi. Son employeur a dit à la Commission qu'elle avait été congédiée parce qu'elle était allée à l'encontre de sa politique de vaccination : elle a refusé de se faire vacciner.

[4] Même si elle ne conteste pas que cela s'est produit, la prestataire affirme qu'elle avait des problèmes de santé que le vaccin risquait d'aggraver. De plus, la prestataire affirme avoir fait des recherches sur l'efficacité du vaccin. Ces dernières ont révélé que le vaccin n'empêche pas la transmission de la COVID-19 et qu'il n'y a donc aucune raison de se faire vacciner, soutient-elle.

[5] La Commission a accepté le motif du congédiement invoqué par l'employeur. La prestataire savait ou aurait dû savoir que le fait de refuser de se faire vacciner avait comme conséquence notamment un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un congédiement. La Commission a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Pour cette raison, elle a jugé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] La question que je dois trancher concerne l'exclusion qui est entrée en vigueur le 13 février 2022, après le licenciement de la prestataire. La prestataire a été mise en congé sans solde le 4 janvier 2022, puis licenciée le 1^{er} février 2022 pour non-respect

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.

de la politique sur la vaccination. La Commission a toutefois exclu la prestataire à compter du 13 février 2022, car il s'agit de la date de début de la période de prestations.

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 que l'employeur ait 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. Je dois d'abord 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 ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur sur la vaccination.

[11] La prestataire ne conteste pas qu'elle a été congédiée parce qu'elle n'était pas vaccinée.

[12] La Commission affirme que la prestataire a été congédiée pour ne pas avoir suivi la politique de vaccination de l'employeur.

[13] Je conclus que la prestataire a d'abord été suspendue, puis qu'elle a été licenciée pour ne pas avoir suivi la politique de vaccination mise en œuvre par l'employeur. Je ne dispose d'aucune preuve permettant de penser qu'il y a une autre raison pour laquelle la prestataire ne travaille plus pour l'employeur.

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

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

[14] La raison 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 indique 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 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 insouciance 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 *Loi*⁸.

[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 selon d'autres lois. Il ne m'appartient

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.

pas de déterminer si la prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû adopter des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard⁹. 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 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 qui prévoyait d'abord le congé sans solde, puis le licenciement des personnes qui ne se conformaient pas.
- L'employeur a communiqué la politique à tout le personnel.
- L'employeur a informé la prestataire en des termes clairs de ses attentes concernant la vaccination.
- La prestataire savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait si elle ne respectait pas la politique.

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

- Une personne ne devrait pas être punie pour avoir fait un choix médical personnel.
- Les employeurs ne devraient pas avoir le droit d'exiger une intervention médicale lorsque les effets indésirables ne sont pas connus.

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

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

- Le Centre juridique pour les libertés constitutionnelles affirme que le gouvernement agit illégalement en refusant des prestations d'assurance-emploi.
- La politique ne tient pas compte de l'immunité naturelle.
- Le gouvernement déforme le sens de l'inconduite pour refuser des prestations d'assurance-emploi.
- Le vaccin ne prévient pas la propagation de la COVID-19.
- La prestataire possède d'excellents antécédents professionnels et elle n'a aucun dossier disciplinaire antérieur.
- La prestataire a offert de se soumettre à des tests de dépistage rapide quotidiens et de porter un masque, mais l'employeur a rejeté ses demandes.

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

- L'employeur avait une politique de vaccination prévoyant que les employés devaient se conformer à celle-ci, à défaut de quoi ils pourraient être suspendus, puis licenciés.
- L'employeur a dit en des termes clairs à la prestataire ce qu'il attendait de ses employés en matière de vaccination.
- L'employeur a communiqué la politique à tout le personnel pour lui expliquer ce à quoi il s'attendait.
- La prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

[24] La prestataire savait ce qu'elle devait faire conformément à la politique de vaccination et ce qui se passerait si elle ne s'y conformait pas. Elle a témoigné qu'en

septembre 2021, la politique a été instaurée, mais qu'elle n'était alors assortie d'aucune date ou conséquence. La prestataire a témoigné qu'on lui avait demandé de signer pour en confirmer la réception. Cette version de la politique ne mentionnait pas les conséquences. La prestataire n'aimait donc pas l'idée de signer et a refusé de le faire.

[25] La prestataire a témoigné avoir reçu un courriel daté du 19 novembre 2021¹¹. Tout comme la politique annoncée en septembre, il ne précisait pas non plus les dates auxquelles il fallait se conformer. Il mentionnait toutefois à la fois le congé sans solde et le licenciement des employés qui n'étaient pas encore vaccinés, sans mentionner de dates.

[26] La prestataire a reconnu qu'elle avait également reçu le courriel daté du 13 décembre 2021¹². Celui-ci mentionne un congé sans solde à compter du 4 janvier 2022, suivi d'un licenciement à compter du 1^{er} février 2022 pour les personnes qui ne se sont pas conformées à la politique.

[27] Le 24 décembre 2021, la prestataire a envoyé un courriel à son employeur¹³. Dans ce courriel, elle a expliqué pourquoi elle ne se conformerait pas à la politique et a demandé à l'employeur de délivrer un relevé d'emploi indiquant « sans justification » s'il mettait fin à son emploi. La prestataire a envoyé un autre courriel le 31 décembre 2021¹⁴. Dans ce courriel, elle a fourni des statistiques sur les nouveaux cas de COVID-19 pour les personnes vaccinées et les personnes non vaccinées et a remis en question la nécessité d'une suspension et d'un licenciement à la lumière de ces statistiques.

[28] La prestataire a témoigné qu'elle avait discuté des exemptions avec son médecin, mais que ce dernier n'était pas disposé à appuyer une demande d'exemption. La prestataire a témoigné qu'elle a des problèmes de santé, notamment :

¹¹ Voir la page 19 de GD2.

¹² Voir la page 14 de GD2.

¹³ Voir la page 15 de GD2.

¹⁴ Voir la page 16 de GD2.

- un souffle au cœur;
- de l'arthrite;
- des migraines;
- un taux de cholestérol élevé.

[29] La prestataire soutient que le risque associé aux divers vaccins est plus grand que l'avantage qu'ils offrent. Elle a déclaré qu'elle avait effectué des recherches sur les divers vaccins sur divers sites Web et auprès des autorités sanitaires des États-Unis¹⁵. Elle n'a été en mesure de trouver aucun élément démontrant la façon dont les divers vaccins auraient une incidence sur ses problèmes de santé décrits ci-dessus. C'est pourquoi elle a décidé de ne pas prendre le vaccin.

[30] Je suis d'accord pour dire que la prestataire peut refuser la vaccination. Cette décision personnelle lui revient. Je suis d'accord pour dire également que l'employeur doit gérer les activités quotidiennes du lieu de travail. Cela comprend l'élaboration et l'application de politiques liées à la santé et à la sécurité au travail.

[31] La Cour d'appel fédérale a affirmé que le Tribunal n'a pas à décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou si le congédiement d'un prestataire était justifié. Le Tribunal doit déterminer si la conduite de la prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi*¹⁶.

[32] La prestataire cite des parties d'une lettre du Centre juridique pour les libertés constitutionnelles adressée à la ministre Qualtrough. Les passages cités mentionnent que le gouvernement refuse illégalement des prestations d'assurance-emploi en raison du statut vaccinal¹⁷. Les passages cités ne fournissent pas l'analyse juridique qui fonde

¹⁵ Le centre de contrôle des maladies (*Centre for Disease Control*) et l'administration fédérale responsable des médicaments (*Federal Drug Administration*).

¹⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

¹⁷ Voir la page 6 de GD2.

cette opinion. Bon nombre des points soulevés dans la lettre sont abordés dans la présente décision, car la prestataire les a repris dans ses arguments.

[33] J'estime que la prestataire est très crédible. Ses déclarations étaient cohérentes et rien de ce que la Commission a dit ne soulève une question de crédibilité. Je n'ai aucun doute que la prestataire était une employée précieuse. Elle a déclaré qu'elle avait d'excellents antécédents professionnels et qu'elle n'avait aucun dossier disciplinaire. Rien dans le dossier ne le contredit.

[34] Je comprends que la prestataire estime avoir droit à un soutien financier parce qu'elle a cotisé à la caisse de l'assurance-emploi. Cette opinion va à l'encontre du principe fondamental de l'assurance-emploi, c'est-à-dire qu'un employé ne doit pas se placer volontairement en situation de chômage.

[35] La prestataire affirme que le seuil de l'inconduite n'a pas été atteint. Je reconnais que la prestataire n'a jamais eu d'intention fautive. Rien dans le dossier ne le donne à entendre et je suis convaincu que c'est le cas. Toutefois, les tribunaux ont décidé au fil des ans qu'une personne n'a pas à avoir une intention fautive pour qu'il y ait inconduite¹⁸. Je conviens que la prestataire n'avait aucune intention fautive. Il suffit que la conduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle.

[36] La preuve dont je dispose montre que la prestataire a fait le choix personnel ou conscient de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur. Cela a entraîné sa suspension.

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

[37] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées précédemment, je conclus que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Ses actions ont mené à son

¹⁸ Voir les arrêts *Caul c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 251, et *Pearson c Canada (Procureur général)* 2006 CAF 199.

congédiement. Elle a agi de façon délibérée. Elle savait qu'elle risquait de perdre son emploi si elle refusait de se faire vacciner.

Conclusion

[38] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Marc-André St-Jules

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