



[TRADUCTION]

Citation : *NN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1070

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

## Décision

**Partie appelante :** N. N.  
**Représentante ou représentant :** L. O.  
**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 (462277) datée du 9 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date d'audience :** Le 25 août 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 31 août 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-1249

## 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 (c'est-à-dire 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<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] N. N. est la prestataire dans la présente affaire. Elle travaillait comme aide-soignante dans un centre de soins aux personnes âgées. L'employeur a mis la prestataire en congé sans solde pendant une courte période et l'a congédiée. La prestataire a ensuite demandé des prestations d'assurance-emploi<sup>2</sup>.

[4] La Commission a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>3</sup>. La Commission affirme que la prestataire ne s'est pas conformée à l'ordonnance émise par la directrice provinciale de la santé publique concernant la vaccination au travail<sup>4</sup>.

[5] La prestataire est en désaccord parce que la vaccination contre la covid19 ne faisait pas partie de ses conditions d'emploi<sup>5</sup>. Elle a également des préoccupations médicales concernant la vaccination contre la covid19 et la politique de l'employeur va à l'encontre de ses croyances religieuses sincères.

---

<sup>1</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la demande de prestations, aux pages GD3-3 à GD3-15 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la décision initiale, à la page GD3-24 du dossier d'appel, et la décision de révision, aux pages GD3-30 et GD3-31.

<sup>4</sup> Voir le relevé d'emploi aux pages GD3-16 et GD3-17 du dossier d'appel. De plus, l'ordonnance a été émise par la directrice de la santé publique conformément aux articles 30, 31, 32, 39(6), 54, 56, 57, 67(2) et 69 de la *Public Health Act*, S.B.C. 2008 (loi sur la santé publique de la Colombie-Britannique).

<sup>5</sup> Voir les formulaires d'appel de la prestataire, aux pages GD2-1 à GD2-8 du dossier d'appel.

## Questions que je dois examiner en premier

### La prestataire a envoyé des documents après l'audience

[6] À l'audience, la prestataire a déclaré avoir demandé une exemption pour des motifs religieux. Elle s'est reportée à un courriel qu'elle a envoyé au gouvernement de sa province et à la réponse qu'elle a reçue. J'ai demandé à la prestataire de présenter une copie de sa demande d'exemption et de la réponse de l'employeur.

[7] La prestataire a présenté une copie du courriel qu'elle a envoyé à la province et de la réponse qu'elle a reçue<sup>6</sup>. Elle a également envoyé des hyperliens vers divers articles qui appuient sa position concernant les effets secondaires et les réactions indésirables relatifs au vaccin contre la covid19<sup>7</sup>.

[8] J'ai accepté les documents de la prestataire parce qu'ils étaient pertinents et qu'ils réaffirmaient simplement sa position au sujet des effets secondaires du vaccin contre la covid19. Tous les documents de la prestataire ont été transmis à la Commission<sup>8</sup>.

### Question en litige

[9] La prestataire a-t-elle été suspendue et congédiée de son emploi en raison d'une inconduite?

### Analyse

[10] Les parties prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite ou qui quittent volontairement leur emploi sans motif valable n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir les documents déposés après l'audience, aux pages GD6-1 et GD6-2 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir les documents déposés après l'audience, aux pages GD6-3 à GD6-44 du dossier d'appel.

<sup>8</sup> Une copie des pages GD6-1 à GD6-44 du dossier a été envoyée à la Commission le 29 août 2022.

<sup>9</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[11] Les parties prestataires qui sont suspendues de leur emploi en raison de leur inconduite n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi<sup>10</sup>.

[12] Une partie prestataire qui prend volontairement un congé sans motif valable n'a pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi<sup>11</sup>.

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

### **Pourquoi la prestataire a-t-elle cessé de travailler?**

[14] Je conclus que la prestataire a été mise en congé obligatoire et sans solde pendant environ deux semaines à compter du 12 octobre 2021. On l'a ensuite congédiée le 26 octobre 2021, parce qu'elle ne s'est pas conformée à l'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique sur son lieu de travail.

[15] Ces renseignements correspondent au témoignage de la prestataire, à son relevé d'emploi et à sa discussion avec la Commission, dont les notes figurent au dossier<sup>12</sup>.

[16] À mon avis, le congé obligatoire et sans solde de la prestataire ayant commencé le 12 octobre 2021 était semblable à une suspension<sup>13</sup>. Il n'a pas été pris volontairement parce qu'elle n'a pas eu le choix. L'employeur lui a dit qu'elle ne pouvait pas retourner au travail ou continuer à travailler.

---

<sup>10</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins que sa période de suspension prenne fin, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il accumule suffisamment d'heures chez un autre employeur depuis le début de la suspension.

<sup>11</sup> Voir les articles 32(1) et 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins qu'il ne reprenne son emploi, qu'il perde son emploi ou le quitte volontairement ou qu'il accumule suffisamment d'heures auprès d'un autre employeur.

<sup>12</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-16 du dossier d'appel et les Renseignements supplémentaires à la page GD3-29 du dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] Je reconnais que la prestataire a déjà été mise en congé plusieurs mois avant le congé sans solde imposé par l'employeur le 12 octobre 2021. La prestataire a expliqué que le congé précédent était attribuable à une enquête en cours au travail sur un autre sujet.

[18] La prestataire a affirmé que l'enquête précédente n'était pas terminée avant que l'on finisse par la congédier le 26 octobre 2021. Elle a déclaré que la raison de son congédiement était sa non-conformité à l'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique.

[19] J'accepte donc la preuve de la prestataire sur cette question et le fait que la véritable raison expliquant son congé sans solde et son congédiement en octobre 2021 portait sur sa non-conformité à l'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique.

### **Quelle était la politique de l'employeur?**

[20] La directrice provinciale de la santé publique de la Colombie-Britannique a émis une ordonnance relative [traduction] « *aux renseignements sur le statut vaccinal et aux mesures de prévention contre la covid19 à l'intention des hôpitaux et des établissements communautaires dispensant des soins de santé et d'autres services* ». Une copie de l'ordonnance de la directrice de la santé publique est incluse au dossier<sup>14</sup>.

[21] L'ordonnance précise qu'afin d'atténuer le risque de transmission du SARS-CoV-2 engendré par une personne non vaccinée, la directrice provinciale de la santé publique a ordonné qu'à compter du 26 octobre 2021, une ou un membre du personnel ayant été embauché avant le 26 octobre 2021 doit être vacciné ou avoir une exemption

---

<sup>14</sup> Voir l'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique aux pages GD3-32 à GD3-65 du dossier d'appel.

pour travailler<sup>15</sup>. Les employés doivent également fournir à leur employeur une preuve de vaccination, ou une exemption, à la demande de celui-ci<sup>16</sup>.

[22] L'ordonnance prévoit également que les employés qui reçoivent une dose du vaccin entre le 12 octobre 2021 et le 25 octobre 2021 peuvent continuer à travailler, pourvu que l'employé reçoive une deuxième dose de 28 à 35 jours après avoir reçu la première<sup>17</sup>.

[23] Le dossier contient également une lettre de l'employeur à la prestataire, datée du 6 octobre 2021<sup>18</sup>. Elle dit que la prestataire doit recevoir sa première dose de vaccin contre la covid19 d'ici le 11 octobre 2021 et qu'elle doit recevoir sa deuxième dose de vaccin contre la covid19 de 28 à 35 jours après la première afin d'être toujours autorisée à travailler.

### **L'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique a-t-elle été communiquée à la prestataire?**

[24] La prestataire a déclaré qu'elle a pris connaissance de l'ordonnance en octobre 2021, car elle était déjà en congé relativement à une enquête en milieu de travail qui était en cours. Elle s'est rappelé avoir reçu un appel de l'employeur (D.) chez elle, de même qu'une lettre par la poste. Elle a dit que la lettre est arrivée plus tard et disait que si elle n'était pas vaccinée avant une certaine date, elle serait congédiée de son emploi.

[25] Le dossier montre que la prestataire s'est entretenue avec la Commission le 28 janvier 2022<sup>19</sup>. Pendant cette discussion, la prestataire a dit qu'elle avait été informée de la « politique » le 3 septembre 2021 et qu'elle avait reçu un avertissement le 6 octobre 2021<sup>20</sup>. On lui a dit que si elle ne recevait pas sa première dose de vaccin

---

<sup>15</sup> Voir la page GD3-47 du dossier d'appel.

<sup>16</sup> Voir la page GD3-45 du dossier d'appel.

<sup>17</sup> Voir la page GD3-47 du dossier d'appel.

<sup>18</sup> Voir les pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

<sup>20</sup> Voir la lettre de l'employeur, datée du 6 octobre 2021, aux pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel.

contre la covid19 d'ici le 11 octobre 2021, elle ne serait pas autorisée à travailler le 12 octobre 2021.

[26] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que l'employeur a communiqué avec la prestataire le 3 septembre 2021 et qu'il l'a fait à nouveau le 6 octobre 2021, lorsqu'elle a été avertie. J'ai préféré sa déclaration initiale à la Commission, parce qu'elle était plus détaillée que son témoignage au sujet de cette question. Cela correspond également à son témoignage selon lequel elle a reçu un appel de l'employeur en octobre 2021 et une lettre peu de temps après.

### **Quelles étaient les conséquences de la non-conformité à l'ordonnance?**

[27] Selon l'ordonnance, un employeur ne doit pas permettre à un membre non vacciné de son personnel de travailler après le 25 octobre 2021, à moins que la personne soit exemptée ou ait reçu une première dose du vaccin contre la covid19 avant les dates qui y sont énoncées<sup>21</sup>.

[28] La lettre de l'employeur à la prestataire, datée du 6 octobre 2021, dit que si elle n'obtient pas sa première dose de vaccin contre la covid19 d'ici le 11 octobre 2021, elle ne serait pas autorisée à travailler<sup>22</sup>. Selon le document, la non-conformité entraînera un congé sans solde à compter du 12 octobre 2021 pendant deux semaines.

[29] La lettre disait également qu'alors, si la prestataire n'avait pas reçu sa première dose de vaccin contre la covid19 d'ici le 25 octobre 2021, son emploi prendrait fin le 26 octobre 2021.

[30] La prestataire a déclaré qu'elle croit que son employeur l'a mise en congé sans solde pendant deux semaines et l'a ensuite congédiée le 26 octobre 2021. Elle a reconnu qu'elle savait qu'on la congédierait pour non-conformité à la date limite fixée.

---

<sup>21</sup> Voir les pages GD3-47 et GD3-48 du dossier d'appel.

<sup>22</sup> Voir les pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel.

## **Y a-t-il une raison pour laquelle la prestataire ne pouvait pas se conformer à l'ordonnance?**

[31] La prestataire a déclaré qu'elle avait demandé une exemption concernant l'ordonnance pour motifs médicaux et religieux, mais qu'on lui a dit qu'elle devait s'adresser à la province pour faire sa demande. Elle a expliqué qu'elle avait des allergies graves et des problèmes de tension artérielle.

[32] La lettre de l'employeur à la prestataire, datée du 6 octobre 2021, dit qu'il n'a pas le pouvoir d'examiner ou de répondre à une demande d'exemption concernant l'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique<sup>23</sup>. L'employeur a fourni une adresse de courriel pour permettre à la prestataire d'envoyer sa demande d'exemption au bureau de la directrice provinciale de la santé publique.

[33] La prestataire a fourni une copie de la demande qu'elle a envoyée par courriel au bureau de la directrice provinciale de la santé publique le 18 octobre 2021 et de la réponse reçue le 19 octobre 2021<sup>24</sup>.

[34] J'ai examiné la réponse de la directrice provinciale de la santé publique, mais elle dit simplement [traduction] « *veuillez consulter la lettre ci-jointe concernant votre demande*<sup>25</sup> ». J'ignore donc si la demande d'exemption pour motifs médicaux ou religieux de la prestataire a été approuvée, car la lettre jointe du bureau des exemptions de la directrice provinciale de la santé publique n'était pas incluse dans ce dossier. Cependant, je souligne que dans une discussion précédente avec la Commission, la prestataire a dit qu'elle n'avait pas pu obtenir un certificat médical de son médecin<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Voir la lettre, datée du 6 octobre 2021, à la page GD3-22 du dossier d'appel.

<sup>24</sup> Voir les pages GD6-1 et GD6-2 du dossier d'appel.

<sup>25</sup> Voir la page GD6-1 du dossier d'appel.

<sup>26</sup> Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

## **S'agit-il d'inconduite selon la loi, la *Loi sur l'assurance-emploi*?**

[35] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>27</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite si insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>28</sup>.

[36] Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (autrement dit, qu'elle ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>29</sup>.

[37] 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 congédiée<sup>30</sup>.

[38] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue et 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 été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>31</sup>.

[39] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[40] Premièrement, je conclus que la prestataire connaissait l'existence de l'ordonnance et ses obligations de s'y conformer. Elle était au courant des dates limites pour s'y conformer, même si elle était déjà en congé du travail. La preuve montre qu'elle s'est entretenue avec son employeur aux environs du 6 octobre 2021 et qu'elle a reçu une lettre qui décrivait ce qui était attendu des employés.

[41] Deuxièmement, je conclus que la prestataire a volontairement choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Elle a fait un choix délibéré.

---

<sup>27</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>28</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>29</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>30</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>31</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

La Cour a déjà affirmé qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>32</sup>.

[42] Le représentant de la prestataire a soutenu que l'inconduite est un comportement inapproprié et que dans la présente affaire, l'employeur a modifié les modalités et les conditions de son emploi. Je n'ai pas été convaincue par les observations, car même si la prestataire n'avait pas d'intention coupable, il peut quand même s'agir d'inconduite<sup>33</sup>.

[43] De plus, je reconnais généralement que l'employeur peut décider d'établir et d'imposer des politiques en milieu de travail. Dans ce cas-ci, l'ordonnance de la directrice provinciale de la santé publique était juridiquement contraignante pour l'employeur à cause de la pandémie de covid19. Cela signifie donc que la vaccination contre la covid19 est devenue une condition pour le maintien de son emploi. La prestataire a enfreint l'ordonnance et les directives de l'employeur lorsqu'elle a choisi de ne pas s'y conformer et cela a nui à sa capacité de s'acquitter de son devoir dans l'établissement de soins.

[44] Je reconnais qu'à un moment donné de l'audience, la prestataire a affirmé que son employeur lui a dit qu'il était [traduction] « trop tard », sans fournir aucun autre renseignement ou un contexte. J'ignore donc à quelle date elle a communiqué avec l'employeur et dans quel but. Si elle communiquait avec l'employeur pour l'aviser de son intention de se conformer à l'ordonnance ou pour lui dire qu'elle s'y conformait désormais, cela aurait pu être un facteur pertinent à considérer.

[45] Troisièmement, je conclus que la prestataire savait ou aurait dû savoir que la non-conformité entraînerait un congé sans solde et un congédiement.

[46] Les conséquences lui ont été communiquées aux environs du 6 octobre 2021. Elle savait que la situation entraînerait un congé sans solde de deux semaines à

---

<sup>32</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellevance*, 2005 CAF 87; et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>33</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

compter du 12 octobre 2021 et un congédiement le 26 octobre 2021, ce qui était énoncé dans la lettre qui lui était adressée.

[47] Quatrièmement, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était exemptée concernant l'ordonnance. Je reconnais qu'elle a présenté une demande d'exemption à son employeur et au bureau de la directrice provinciale de la santé publique, mais elle n'a pas prouvé que sa demande d'exemption a été approuvée.

[48] L'objectif de la *Loi sur l'assurance-emploi* est d'indemniser les personnes qui ont perdu leur emploi de manière involontaire et qui se retrouvent sans travail. La perte d'emploi doit être involontaire<sup>34</sup>. Dans la présente affaire, la perte d'emploi n'était pas involontaire parce que ce sont les gestes de la prestataire qui ont mené à son congé sans solde équivalant à une suspension et à son congédiement.

### **Qu'en est-il des autres arguments de la prestataire?**

[49] À l'audience, le fils de la prestataire l'a représentée. Il a soulevé d'autres arguments à l'appui de sa position. En voici quelques-uns :

- a) La vaccination contre la covid19 n'était pas l'une de ses conditions d'emploi.
- b) Le vaccin contre la grippe n'a jamais été imposé par l'employeur.
- c) Elle ne peut pas prendre une décision médicale éclairée lorsqu'un acte médical est imposé.
- d) Le vaccin contre la covid19 n'a pas été suffisamment testé.
- e) Il s'agit d'une violation des droits de la personne.
- f) L'employeur ne lui a pas offert de mesure d'adaptation ou solution de rechange.
- g) Certaines personnes ont subi des lésions à cause du vaccin contre la covid19.

---

<sup>34</sup> Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] 2 RCS 29.

[50] La Cour a affirmé que le Tribunal ne peut décider si le congédiement ou la pénalité était justifié. Le Tribunal doit décider si la conduite de la prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>35</sup>. J'ai déjà conclu que la conduite de la prestataire constitue effectivement de l'inconduite en application de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[51] Je prends note des arguments supplémentaires de la prestataire, mais je n'ai pas le pouvoir de les trancher. Le recours de la prestataire consiste à tenter une action en justice ou devant tout autre tribunal qui pourrait examiner ses arguments particuliers.

[52] La prestataire a affirmé qu'elle est membre d'un syndicat et qu'elle a versé des cotisations syndicales quand elle travaillait, mais qu'elle n'a pas pu avoir l'aide du syndicat.

## **Conclusion**

[53] La prestataire avait le choix et a décidé de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Ce choix a donné lieu à un résultat indésirable, un congé sans solde obligatoire équivalant à une suspension et un congédiement.

[54] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi.

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

Solange Losier

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

---

<sup>35</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.